

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2019:51

# Työolobarometri 2018



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51

## Työolobarometri 2018 loppuraportti

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2019

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-454-9

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

## Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		8.10.2019
Tekijät	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Julkaisun nimi	Työolobarometri 2018		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51		
Diaari/hankenumero		Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-454-9	ISSN PDF	1797-3554
URN-osoite	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9</a>		
Sivumäärä	152	Kieli	suomi
Asiasanat	työelämä, työ, työelämän laatu, työolot, survey-tutkimus, palkansaaja		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Palkansaajien näkemykset työllisyyden kehityksestä ja oman työpaikan taloustilanteesta ovat viime vuosina olleet myönteisiä. Useampi uskoo työllisyyden ja oman työpaikan taloustilanteen kehittyvän parempaan kuin huonompaan suuntaan ja monilla työpaikoilla on lisätty henkilöstön määrää. Oman työllisyystilanteensa palkansaajat näkevät myönteisemmin kuin pitkään aikaan. Irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat väistyneet ja usko siihen, että löytäisi tarvittaessa uuden omaa työkokemusta ja osaamista vastaavan työn on vahva.</p> <p>Palkansaajilla on aiempaa enemmän mahdollisuuksia oppia ja osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Uusi teknologia ja sen mahdollistamat työtavat ovat monille työntöon arkea. Vuoden 2018 työolobarometrissa selvitettiin tarkemmin osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia. Niiltä, jotka olivat vuoden aikana olleet palkallisessa koulutuksessa, kysyttiin, mitä taitoja koulutuksessa oli opiskeltu. Yleisimmin koulutus on liittynyt tiettyyn alaan tai ammattiin. Myös vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä työturvallisuuteen ja terveyteen liittyviä asioita on opiskeltu paljon. Osaamisen kehittäminen työssä on moninaistunut ja tapahtuu usein myös itsenäisesti ja työtehtävien lomassa. Osallistumisessa ja osaamisen kehittämisessä sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat suuria.</p> <p>Vaikuttaminen työpaikkojen turvallisuuteen ja työntekijöiden terveyteen on selvästi edistynyt 2000-luvun alkuun verrattuna. Työn ja työurien kestävyttä heikentää muun muassa asiakkaiden tahoilta tuleva häirintä ja väkivalta sekä sen uhka, joita muun muassa kunta-alalla työskentelevät kokevat huomattavan usein. Vaikka nuorten palkansaajien työkyky on useimmiten hyvä, työn koetaan rasittavan fyysisesti ja henkisesti aiempaa enemmän. Ikääntyneillä muutos on päinvastaiseen, myönteiseen, suuntaan. Palkansaajien itse raportoimat sairauspoissaolot ovat aivan viime aikoina lisääntyneet.</p> <p>Vuoden 2018 työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1650 puhelinhaastatteluun. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.</p> <p>TEM yhteyshenkilö: Maija Lyly-Yrjänäinen, Työllisyys ja toimivat markkinat -osasto, puh. 029 5047109</p>			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		8.10.2019
Författare	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Publikationens titel	Arbetslivsbarometern 2018		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019:51		
Diarie- /projektnummer		Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-454-9	ISSN PDF	1797-3554
URN-adress	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9</a>		
Sidantal	152	Språk	finska
Nyckelord	arbetsliv, arbetslivskvalitet, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare		
<b>Referat</b> <p>Under de senaste åren har löntagarnas syn på sysselsättningsutvecklingen och den ekonomiska situationen för den egna arbetsplatsen varit positiv. Flera löntagare tror att sysselsättningen och den ekonomiska situationen för den egna arbetsplatsen utvecklas hellre i en positiv än en negativ riktning. På många arbetsplatser har man också anställt mer personal. Löntagarnas syn på sin egen arbetssituation är positivare än på länge. Uppsägnings- och permitteringshoten har skingrats och tron på att man vid behov hittar nytt jobb som motsvarar ens arbetserfarenhet och kompetens är stark.</p> <p>Löntagarna har fler möjligheter än tidigare att lära sig och delta i utvecklingen av verksamheten på arbetsplatsen. Ny teknik och de arbetsmetoder som den möjliggör hör till vardagen för många arbetstagare. I 2018 års arbetslivsbarometer gjordes en noggrannare utredning av möjligheterna att utveckla kompetensen. De som under året hade deltagit i utbildning med lön tillfrågades vilka färdigheter de hade lärt sig under utbildningen. I de flesta fallen har utbildningen haft samband med en viss bransch eller ett visst yrke. Också social kompetens och samarbetsförmåga samt frågor som rör arbetarskyddet och hälsan har varit populära studieämnen. Utveckling av kompetensen i arbetet har tagit sig varierande former, och den sker ofta också självständigt vid sidan av arbetsuppgifterna. När det gäller deltagande och kompetensutveckling förekommer det stora skillnader som beror på den socioekonomiska ställningen.</p> <p>Arbetet med att påverka säkerheten på arbetsplatserna och arbetstagarnas hälsa har klart gått framåt jämfört med början av 2000-talet. Tiden i arbete och arbetskarriären försämras av bland annat trakasserier och våld från klienter och det hot som bland annat kommunalt anställda upplever väldigt ofta. Trots att arbetsförmågan hos unga löntagare oftast är bra, upplever de att arbetet både fysiskt och psykiskt är mer ansträngande än tidigare. Hos äldre personer går utvecklingen i motsatt riktning, mot det positiva. Löntagarnas självrapporterade sjukdagar har ökat under den allra senaste tiden.</p> <p>Resultaten från 2018 års arbetslivsbarometer baserar sig på 1 650 telefonintervjuer som Statistikcentralen gjort under augusti–september. Uppgifterna kan på ett tillförlitligt sätt generaliseras till att gälla löntagare i hela landet och inom alla sektorer.</p> <p>ANM kontaktperson: Maija Lyly-Yrjänäinen, avdelningen för sysselsättning och fungerande marknader, tfn 029 5047109</p>			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland		8 October 2019
Authors	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Title of publication	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2019:51		
Series and publication number	Working Life Barometer 2018		
Register number		Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-454-9	ISSN PDF	1797-3554
Website address URN	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9</a>		
Pages	152	Language	Finnish
Keywords	working life, quality of working life, working conditions, survey, employee		
<b>Abstract</b> <p>Employees' perspectives on the development of the labour market and the financial situation at their own workplace have been positive in recent years. Increasingly many believe that employment and the financial situation in their own workplace will show positive rather than negative development, and the number of employees has grown in many workplaces. Employees are more positive about their own employment situation than they have been for a long time. Fears of termination of employment or temporary lay-off have subsided, and employees believe strongly in their ability to find a new job that meets their work experience and competence, if necessary.</p> <p>Employees now have more opportunities to learn and participate in developing the activities at the workplace. New technology and the working methods enabled by it are part of the daily work routine for many employees. The Working Life Barometer 2018 examined the opportunities for competence development in more detail. Those who had participated in paid training over the past 12 months were asked which skills they had learned. Most of the training was related to a specific field or an occupation. Other common areas of study included communication and cooperation skills, and occupational health and safety. Competence development at work has become more diversified, and often takes place independently, and alongside regular duties. The differences in participation and competence development associated with the person's socio-economic group were significant.</p> <p>Clearly more attention is now being paid to workplace safety and workers' health than in the early 2000s. Factors with a negative effect on the sustainability of work and careers include harassment and actual or threat of violence from customers, which is experienced particularly frequently by employees in the municipal sector. Although the working capacity of young wage earners is generally good, work is considered physically and mentally more stressful than before. In elderly people, there has been a change in the opposite, positive, direction. Sick leave reported by employees themselves has recently increased.</p> <p>The data used in the Working Life Barometer 2018 is based on 1,650 telephone interviews conducted by Statistics Finland during August and September. The data can reliably be generalised to apply to employees everywhere in Finland and in all sectors.</p> <p>Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Maija Lyly-Yrjänäinen, Employment and Well-Functioning Markets Department, tel.+29 5047109</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland		
Publication sales/ Distributed by	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista .....</b>	<b>12</b>
2.1	Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset .....	12
2.2	Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla .....	15
2.3	Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet.....	20
<b>3</b>	<b>Innovaatiotoiminta.....</b>	<b>25</b>
3.1	Työn organisoinnin muutoksia.....	25
3.2	Toiminnan, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet .....	29
3.3	Yhteistyö yli organisaatorajojen ja digitaaliset työvälineet.....	35
<b>4</b>	<b>Työaika ja -palkkajärjestelyt .....</b>	<b>39</b>
4.1	Työaikajärjestelyt.....	39
4.2	Palkkajärjestelmät .....	46
<b>5</b>	<b>Työssä kehittyminen .....</b>	<b>49</b>
5.1	Uuden oppiminen ja kouluttautuminen .....	50
5.2	Vaikutusmahdollisuudet .....	67
<b>6</b>	<b>Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä .....</b>	<b>75</b>
6.1	Syrjintä työorganisaatiossa .....	75
6.2	Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta .....	81
<b>7</b>	<b>Työkyky ja terveys.....</b>	<b>87</b>
7.1	Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu .....	87
7.2	Stressitekijöitä työssä.....	90

7.3	Työn kuormittavuus ja työkyky .....	96
7.4	Sairauspoissaolot.....	110
7.5	Vaikuttaminen terveyteen ja turvallisuuteen.....	114
<b>8</b>	<b>Ammatillinen järjestäytyminen.....</b>	<b>119</b>
<b>9</b>	<b>Työelämän muutossuuntia .....</b>	<b>122</b>
9.1	Työn ja työnteon mielekkyys .....	122
9.2	Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	126
	<b>Lähteet.....</b>	<b>135</b>
	<b>Liite 1 Vuoden 2018 tutkimuksen toteuttaminen .....</b>	<b>137</b>
	<b>Liite 2 Vuoden 2018 haastattelulomake .....</b>	<b>139</b>



## ESIPUHE

Palkansaajat arvioivat työllisyyden ja talouden kehittymistä myönteisesti ja uhkakuvat irtisanomisista ja lomautuksista ovat väistyneet. Usko uuden työn löytymiseen on vahva, jos tarve omaa osaamista ja työkokemusta vastaavalle työlle osuisi kohdalle. Työelämässä mukana olevista suurimmalle osalle työelämän laatu on vähintään koh-  
tuullisella tasolla.

Silti jopa 60 prosenttia palkansaajista kokee, että työ on ainakin jossain määrin henki-  
sesti raskasta ja runsas kolmannes arvioi, että työ on raskasta fyysisesti. Liki yhdek-  
sän palkansaajaa kymmenestä kuitenkin kertoo, että oma työkyky on hyvä suhteessa  
työn henkisiin tai fyysisiin vaatimuksiin.

Vaikka työn tekemiseen monesti kuuluu fyysisesti tai henkisesti vaativia tehtäviä, voi  
hyvinvointia ja työkykyä tukea monin tavoin työpaikoilla ja työyhteisöissä. Jaksamista  
auttaa esimerkiksi, kun työpaikalla tieto liikkuu avoimesti ja työntekijöiden ja johdon  
väliset suhteet ovat toimivat. Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu ovat 2000-luvulla ke-  
hittyneet parempaan suuntaan. Moni kuitenkin kertoo, että työt eivät jakaudu tasapuo-  
lisesti ja töitä on liikaa työntekijämäärään nähden.

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on  
kielletty lainsäädännössä. Noin joka kymmenes palkansaaja oli vuonna 2018 havain-  
nut työpaikallaan terveyteen tai työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää. Moni myös ko-  
kee, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden, asiak-  
kaiden tai esimiesten taholta. Jatkuva kiusaaminen on onneksi harvinaista. Fyysinen  
väkivalta tai sen uhka liittyy usein asiakkaiden kohtaamiseen ja sitä kokevat etenkin  
kunta-alalla työskentelevät.

Työpaikoilla on viime vuosina tehty entistä enemmän systemaattista työtä terveyden  
ja turvallisuuden eteen. Isoilla työpaikoilla asia on huomioitu paremmin kuin pienem-  
millä, mutta varsinkin pienet työpaikat ovat kunnostautuneet turvallisuuden ja tervey-  
den edistämässä viime vuosina. Nykyisin työpaikkoja, joissa terveys- ja turvallisuus-  
asiat eivät lainkaan olisi esillä on harvassa.

Kun tavoitellaan 75 prosentin työllisyysastetta, työtä tekevien joukko moninaistuu entisestään. Työelämässä ja työpaikoilla täytyy löytää joustavia keinoja ottaa työelämään mukaan elämäntilanteeltaan, kulttuuritaustaltaan, iältään ja työkyvyltään erilaisia ihmisiä. Työelämä muuttuu vauhdilla esimerkiksi teknologisten innovaatioiden myötä. Jotta muutoksissa saadaan paras mahdollinen lopputulos sekä tuottavuuden että hyvinvoinnin kannalta, toimintatapojen ja johtamisen kehittäminen on tarpeen. Työssä olevien osaamisesta ja taidoista täytyy pitää huolta, kuten myös siitä, että osaamista jaetaan ja käytetään yhteiseen hyvään. Hyvinvointia ja terveyttä on tuettava työympäristöissä, joissa fyysiset, henkiset ja sosiaaliset rasitteet sekä voimavarat ovat erilaisia.

Työolobarometri näyttää, että palkansaajien raportoimat sairauspoissaolot olisivat pienessä kasvussa. Myös Kelan tilastot pitkistä sairauspoissaoloista näyttävät kasvua. Etenkin mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot ovat yleistyneet. Kelan mukaan kansantalouden ja työllisyyden kohentuessa sairauspoissaolot usein yleistyvät. Syitä voi olla useita. Voi olla, että työllisten joukossa on entistä enemmän niitä, joilla on jokin terveydellinen ongelma. Hyvän työllisyystilanteen vallitessa uskalletaan sairastutua ehkä helpommin olla pois töistä. Toisaalta työtahti voi olla tiukka ja on myös merkkejä siitä, että työelämässä psykososiaalinen ja kognitiivinen kuormitus olisi noussussa.

Työ- ja elinkeinoministeriön koordinoima kahden hallituskauden Työelämä 2020 -hanke on juuri päättynyt. Siinä tavoitteena oli, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Kansainvälisissä vertailuissa suomalainen työelämä erottautuu edukseen osaamisen, yhteistyön ja työympäristön turvallisuuden teemoissa. Vahvuuksista on hyvä ammentaa, kun työelämän kehittämistä jatketaan. Samalla täytyy varautua muutoksiin ja puuttua epäkohtiin, joista työolobarometri ja muu työelämän tutkimus kertovat.

Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelman yksi keskeisimpiä tavoitteita on työllisyyden nostaminen. Tämä vaatii sekä työmarkkinoiden toiminnan että työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämistä. Keinot ovat monet. Osatyökykyisten tukeminen työelämässä, uraohjaus ja jatkuvan oppimisen takaaminen jokaiselle, työhön pääsyssä ja työssä koetun syrjinnän kitkeminen sekä työläinsäädännön kehittäminen ja työpaikkojen tukeminen toimintatapamuutoksissa ovat näistä esimerkkejä.

Helsingissä 12.9.2019

Teija Felt

Työmarkkinaneuvos

# 1 Johdanto

Parin viime vuoden aikana piristynyt taloustilanne näkyy työmarkkinoilla. Työssä olevilla palkansaajilla näkemykset työllisyyden kehityksestä ja oman työpaikan taloustilanteesta ovat edelleen myönteisiä, vaikka ei aivan yhtä optimistisiin näkymiin päästäkään kuin vuonna 2017. Useampi uskoo työllisyyden ja oman työpaikan taloustilanteen kehittyvän edelleen parempaan kuin huonompaan suuntaan ja monilla työpaikoilla on lisätty henkilöstön määrää. Oman työllisyystilanteensa palkansaajat näkevät myönteisemmin kuin pitkään aikaan. Irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat väistyneet ja usko siihen, että löytäisi tarvittaessa uuden työkokemusta ja osaamista vastaavan työn on vahva.

Palkansaajien arviot siitä, että uusi työ löytyisi, saa vahvistusta, kun asiaa tarkastelee työnantajien näkökulmasta. Vuonna 2017 tehtyjen työnantajahaastattelujen mukaan sopivaa työvoimaa ei nyt aina ole saatavilla. Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli kohdannut 37 prosenttia toimipaikoista. Osuus kasvoi edellisvuodesta yhdeksällä prosenttiyksiköllä ja oli korkeampi kuin kertaakaan aikaisemmin sitten finanssikriisin. Useimmin rekrytointivaikeuksien syyt olivat osaamisessa, esimerkiksi koulutuksessa, työkokemuksessa, sekä sosiaalisissa taidoissa ja kielitaidossa. (Maunu 2018, 52.) Vuoden vaihteessa 2018–2019 tehty pk-yritysbarometrikin kertoo yritysten vaikeuksista löytää työvoimaa. Vaikeudet korostuvat etenkin kasvuhakuisten pk-yritysten vastauksissa. (ks. Kuismanen et al. 2018, 33.)

Talouskehitys vaikuttaa työelämään ja työpaikkojen toimintaan ja tämä muutos on viimeiset pari vuotta ollut myönteinen. Lisäksi digitalisaation ja globalisaation tuoma työn murros on 2010-luvulla kiihtynyt, mutta siitä on silti luultavasti vasta nähty ensiaskeleita. Työelämän kehittämisen kysymyksiä suhteessa teknologiseen kehitykseen on pohtinut muun muassa Tuomo Alasoini (2018). Tutkimuskirjallisuudesta löytyy hänen mukaansa perusteita sille, että töiden määrä kasvaa työn murroksen myötä, mutta myös sille, että töitä on jatkossa aiempaa vähemmän. Yhtä lailla voi perustellusti esittää, että töiden laatu heikkenee tai kohenee jatkossa. Tulevaa on hyvin vaikea ennustaa, sillä digitalisaation työelämävaikutukset toteutuvat monien tekijöiden yhteisvaikutuksena. Olennaista on, miten teknologia yleisesti kehittyy sekä miten työelämän muut elementit, muun muassa johtaminen ja töiden organisointi, työmarkkinajärjestelmä, osaamisen kehittämisen tavat ja sisällöt sekä työterveys- ja työturvallisuusasiat, muuttuvat. Eri elementteihin voi vaikuttaa ja siten muovata teknologian tuomaa kehitystä toivottuun suuntaan.

Työolobarometri kertoo, miten palkansaajat kokevat työnsä arjen. Tutkimuksessa kysytään laajasti työelämän laadusta, muun muassa töiden organisoimisesta, yhteistyöstä ja ilmapiiristä työpaikalla, työaika- ja palkkajärjestelyistä, osaamisen kehittämisestä ja vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä ja kiusaamisesta sekä työkyvystä.

Työpaikoilla on tulevaisuudessa entistä merkittävämpi rooli elinikäisen oppimisen kannalta. Työn sisällön tai työtapojen muutokset koskevat lähes jokaista ammattia ja vaativat työntekijöiltä kykyä etsiä tietoa ja oppia. (ks. esim. Aho & Ranki 2018, 24.) Uusimmassa barometrissa selvitettiin aiempaa tarkemmin työssä olevien palkansaajien osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia. Niiltä, jotka olivat vuoden aikana olleet palkallisessa koulutuksessa, kysyttiin, mitä taitoja koulutuksessa oli opiskeltu. Osaamisen kehittäminen työssä on moninaistunut ja tapahtuu usein itsenäisesti ja työtehtävien lomassa. Tähän on pyritty vuoden 2018 barometrissa tarttumaan, että saataisiin aiempaa laajemmin tietoa osaamisen kehittämisen kokonaisuudesta ja yleisyydestä. Uusimmat tulokset kertovat, kuinka moni on työssä opiskellut kokeneemmän työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana, kuinka yleistä on itsenäinen opiskelu työssä tai opiskelu verkkomateriaalien avulla. Lisäksi palkansaajilta kysyttiin, ovatko he kehittäneet osaamista niin, että voisivat tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Tämä kertoo osaltaan, miten työuran muutoksia ennakoidaan ja niihin varaudutaan.

Vuoden 2018 työolobarometriin vastasi 1 650 palkansaajaa. Vastaukset voidaan yleistää vähintään kymmenen tuntia viikossa työskenteleviin palkansaajiin Suomessa. Tilastokeskus teki haastattelut puhelimella ja ne kestivät keskimäärin 20 minuuttia.

## 2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista

Piristynyt taloustilanne näkyy työolobarometrissa. Palkansaajien tuntuma työllisyyden ja oman työpaikan taloustilanteen kehittymisestä on kääntynyt vuodesta 2016 lähtien myönteiseen suuntaan. Taloustilanteen koheneminen näkyy yksityisen sektorin työpaikoilla henkilöstömäärän kasvuna. Irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat helpottaneet ja usko uuden työn löytymiseen on vahvistunut vuonna 2018 voimakkaasti.

Palkansaajien arviot työmarkkinoista ja oman työpaikan taloustilanteesta antavat taustan, mitä vasten työntekijöiden kokemuksia voi tarkastella. Esimerkiksi työpaikan taloustilanne asettaa henkilöstöjohtamiselle omat painopisteensä. Ojalan ja kumppaneiden (2017) tutkimuksen mukaan työntekijöille kantautuvat huolet organisaation heikosta taloustilanteesta näkyvät heikentyneenä työhön sitoutumisena ja tyytyväisyytenä ja jopa kielteisempinä arvioina omasta työkyvystä. Tällöin hyvä tiedonkulku ja epävarmuuden kokemusten hallinta korostuvat. Makrotalouden hyvä tilanne on puolestaan heikommin yhteydessä sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen, vaa'assa painavat enemmän vaikutusmahdollisuudet, työpaineen hallinta sekä oikeudenmukainen kohtelu.

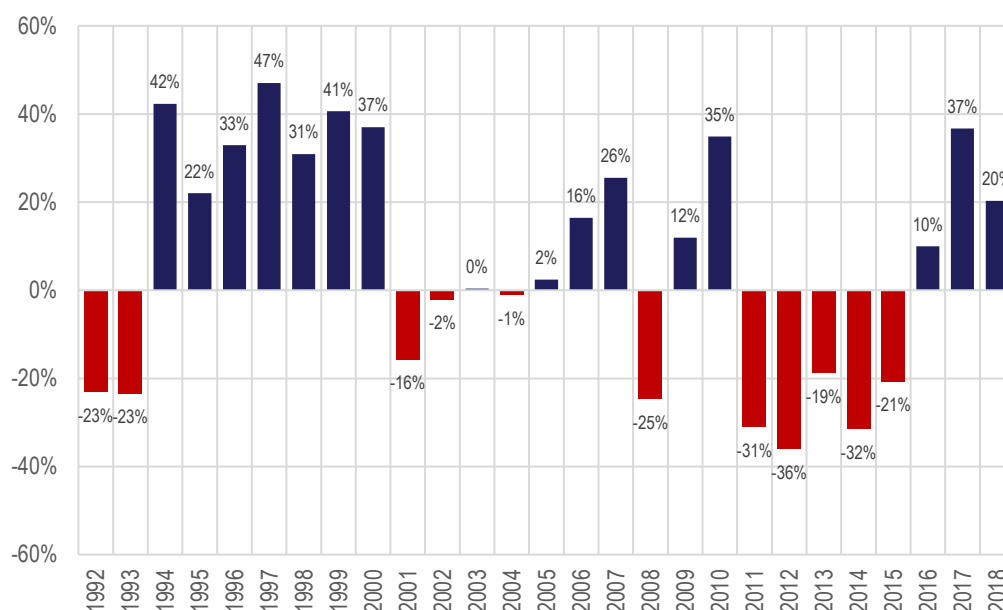
### 2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuodesta 1992 saakka barometrissa on kysytty, onko yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäkömien lisäksi palkansaajilta on kysytty, onko oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttumassa parempaan suuntaan, säilymässä ennallaan vai huononemassa. Näistä arvioista voidaan laskea balanssiluvut, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssimittarissa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen olevan parempaan, balanssiluku on +100. Jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, balanssiluku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Viimeisten kolmen vuoden ajan balanssiluvut ovat olleet plussan puolella. Vuoden 2018 työllisyyden balanssiluku oli +20. Se on laskenut hieman edellisvuodesta. (kuviot 1) Työllisyys kehittyi vuonna 2018 hyvään suuntaan, työllisyysaste oli 71,7 prosenttia

(Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus 2018). Tämä varmasti heijastuu odotuksiin tulevasta eli jos tilanne on jo melko hyvä, sen muuttuminen vielä parempaan ei ole itsestäänselvyys. Vuonna 2018 suurin osa vastaajista (64 %) uskoi työllisyystilanteen säilyvän ennallaan. Vuonna 2017 näin ajatteli harvempi, 51 prosenttia palkansaajista.

**Kuvio 1** Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2018 (%-yksikköä)

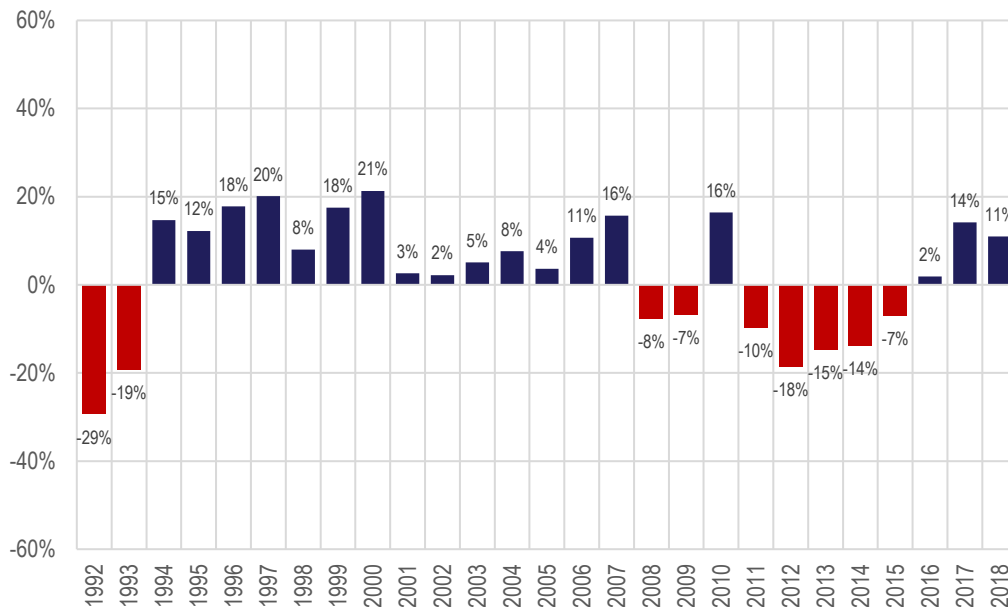


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Kuntasektorilla työskentelevillä näkemykset olivat myönteisimmät vuonna 2018, balanssiluku oli +26 (teollisuudessa +16, yksityisissä palveluissa +20 ja valtiolla +17). Miesten ja naisten arvioissa ei juuri ole eroja. Uusimmassa barometrissa eri-ikäisten arvioissa ei ole merkittäviä eroja, kun vuonna 2017 iäkkäimmät palkansaajat näkivät työllisyystilanteen kehityksen kaikista myönteisimmin.

Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta. Työpaikan taloudellista tilannetta koskevat arviotkin ovat viime aikoina olleet huomattavasti aiempaa valoisampia, balanssiluku oli +11. (kuviot 2). 55 prosenttia vastaajista uskoi oman työpaikkansa taloustilanteen säilyvän ennallaan. Niiden osuus, jotka arvioivat tilanteen säilyvän, on ollut jatkuvasti 50 prosentin tuntumassa 1990-luvun alun lamavuosien jälkeen.

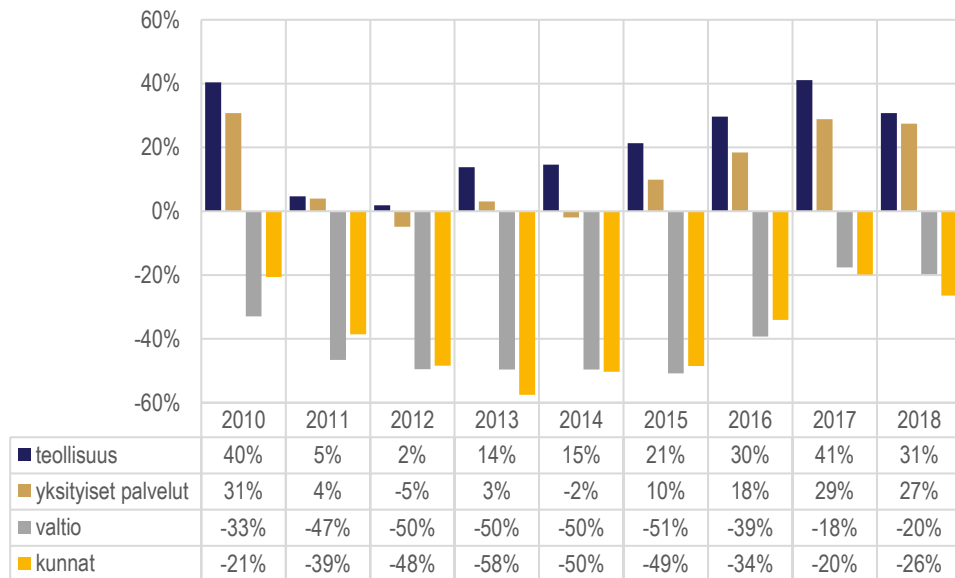
**Kuvio 2** Arviot työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2018 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Arviot oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta ovat hyvin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Yksityisen sektorin palkansaajien silmissä työpaikan taloudellinen tilanne kehittyy pääosin aiempaa parempaan suuntaan, julkisen sektorin työntekijöiden näkemykset ovat päinvastaisia. (kuvio 3) Vuonna 2018 balanssiluvut olivat yksityisellä puolella selvästi plussalla, kuten vuotta aiemminkin. Vaikka julkisella sektorilla näkemykset olivat vuosina 2017 ja 2018 hieman aiempia vuosia myönteisemmät, edelleen suurempi osa vastaajista arvioi taloustilanteen heikentyvän kuin kohenevan. Lisäksi julkisen sektorin palkansaajista yksityistä sektoria suurempi osa arvioi työpaikan taloustilanteen säilyvän ennallaan (67 % valtiolla ja 58 % kunnissa sekä 55 % teollisuudessa ja 51 % yksityisissä palveluissa). Suurimmissa, yli 200 henkilön työpaikoissa, on kaikista myönteisimmät näkemykset työpaikan taloustilanteen kehittymisestä, balanssiluku oli +20 vuonna 2018 (vrt. +13 alle kymmenen henkilön työpaikoilla, +6 organisaatioissa, joiden henkilöstön määrä on 10–49 sekä +12 työpaikoissa, joissa on 50–199 työntekijää).

**Kuvio 3** Arviot työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 2010–2018 (%-yksikköä)



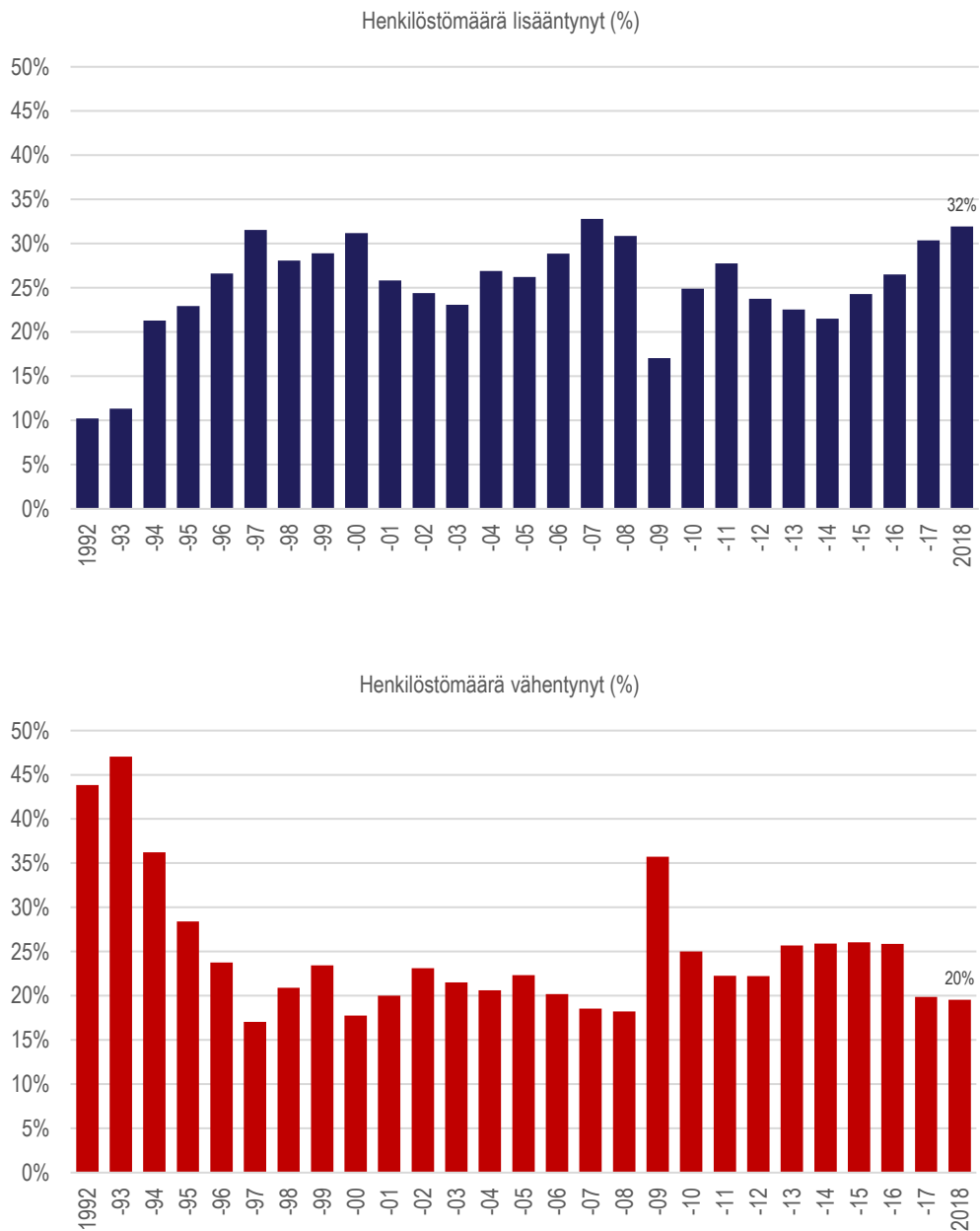
Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

## 2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

Työpaikkojen henkilöstömäärien muutokset heijastelevat yleistä taloustilannetta. 2000-luvulla suurimmat henkilöstövähennykset tehtiin vuonna 2009, jolloin reilussa kolmanneksessa työpaikoista vähennettiin henkilöstöä ja ainoastaan 17 prosentissa lisättiin. Vuonna 2018 selvästi useampi vastasi, että henkilöstön määrää on omalla työpaikalla lisätty kuin vähennetty. Joka kolmas vastaaja kertoi henkilöstömäärän kasvaneen ja viidennes kertoi, että väkeä on vähennetty. (kuvio 4) Liki puolet vastaajista (48 %) arvioi henkilöstön määrän säilyneen ennallaan.



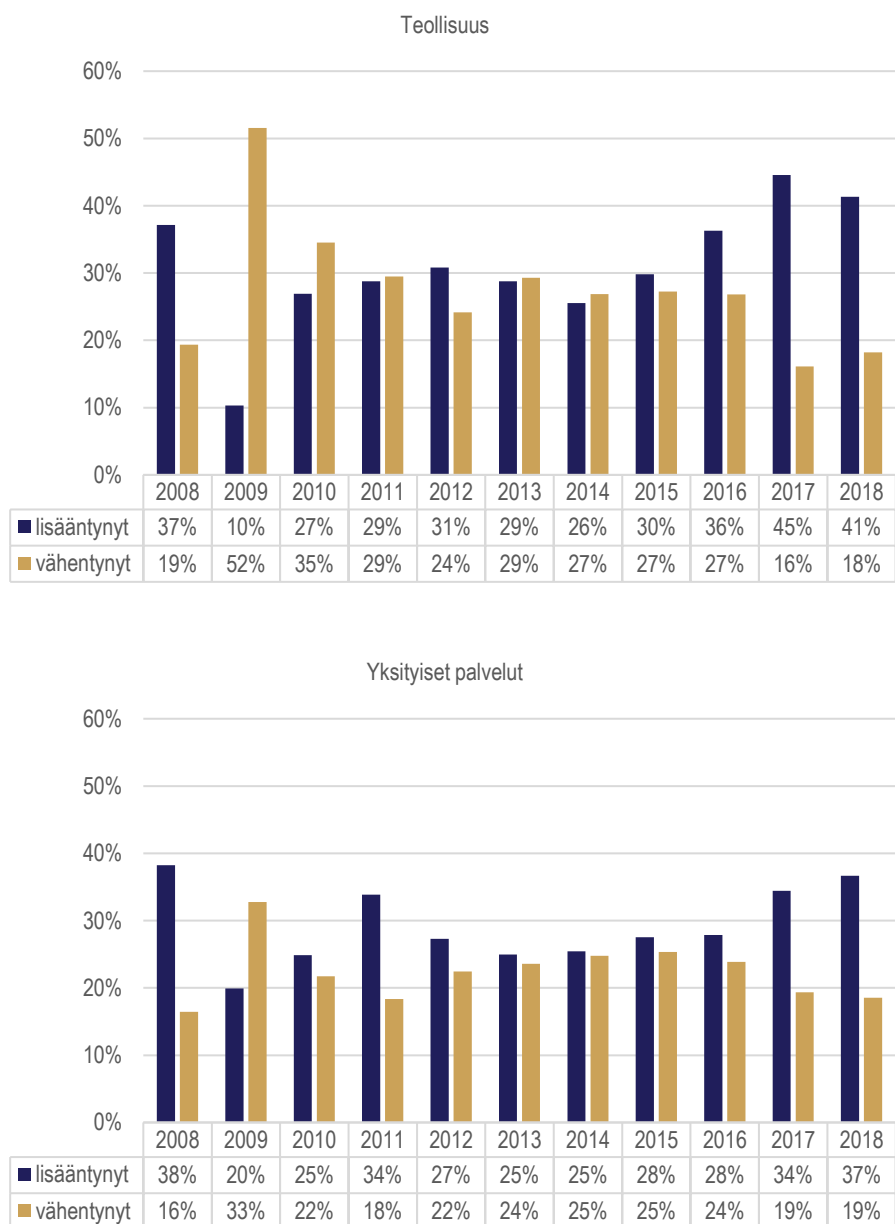
**Kuvio 4** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla 1992–2018 (%)



Henkilöstömäärien muutokset ovat varsin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi teollisuuden ja yksityisten palvelujen kehityskulut eroavat toisistaan samoin kuin valtion ja kuntienkin. (kuviot 5 ja 6). Vuoden 2009 taantuma näkyi selvänä piikkinä yksityisellä sektorilla. Toisaalta vuosien 2017 ja 2018 henkilöstömäärän kasvu tuli juuri yksityiseltä sektorilta. Valtiolla henkilöstön määrä on puolestaan vähentynyt vuosi toisensa jälkeen. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

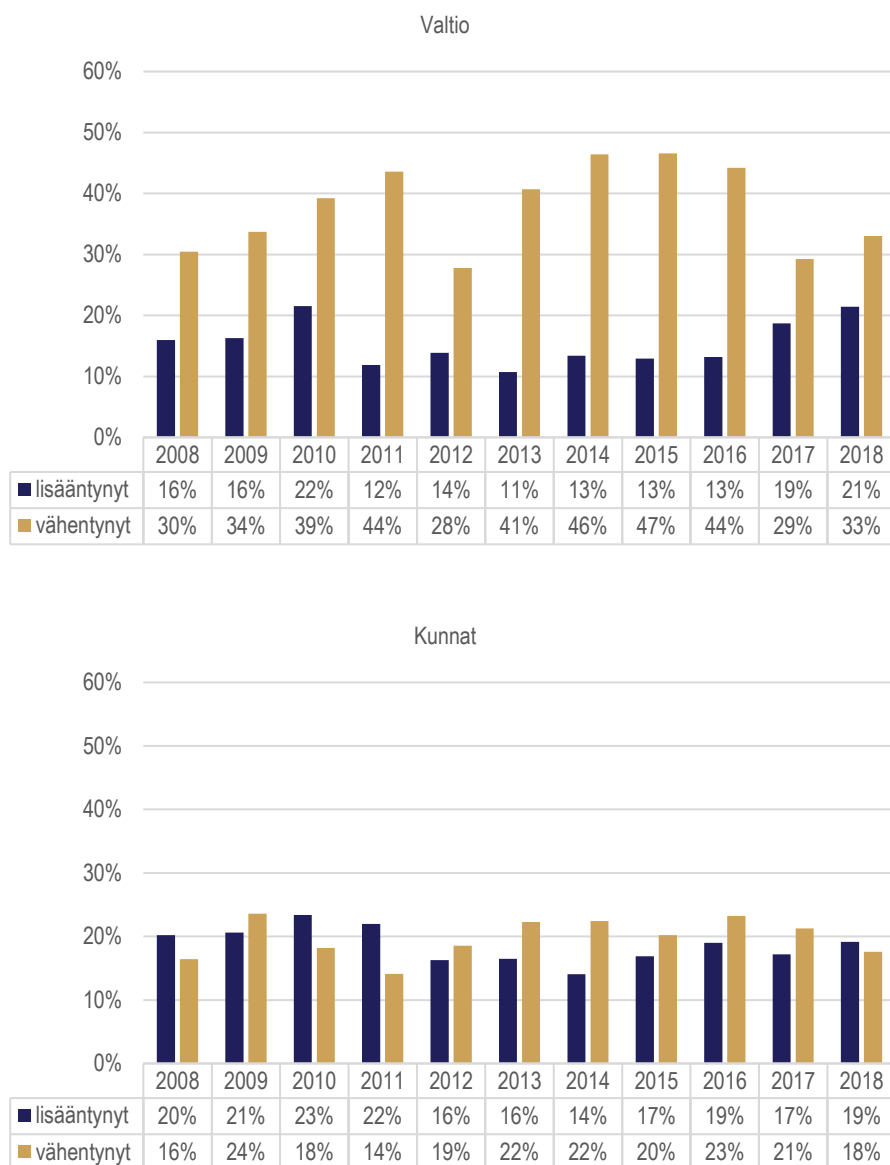
Vuonna 2018 teollisuuden palkansaajista 41 prosenttia kertoi, että henkilöstön määrää on työpaikalla lisätty. Vähennyksistä raportoi vajaa viidennes. Luvut ovat samalla tasolla kuin vuotta aikaisemmin. (kuvio 5) Yksityisissä palveluissakin henkilöstöä on viime aikoina lisätty, 37 prosenttia vastasi näin vuonna 2018. Noin viidennes kertoi henkilöstövähennyksistä.

**Kuvio 5** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla, yksityinen sektori 2008–2018 (%)



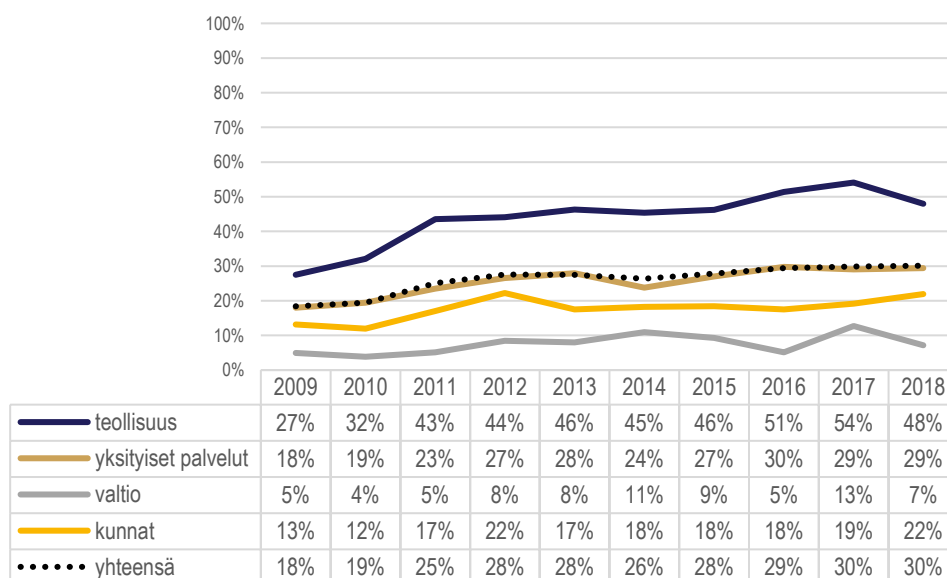
Julkisella sektorilla henkilöstömäärien muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (kuvio 6) Viimeisen kymmenen vuoden aikana valtion työpaikoista suurempi osa on pienentänyt kuin lisännyt henkilömäärää. Vuonna 2018 henkilöstövähennyksistä kertoi kolmannes valtiolla työskentelevistä ja noin viidennes kertoi, että työpaikalle on palkattu lisää väkeä. Kunnissa tilanne on valtiota vakaampi. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat henkilöstömäärän säilyneen ennallaan, on viime vuosina ollut 60 prosentin tuntumassa (63 % vuonna 2018).

**Kuvio 6** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla, julkinen sektori 2008–2018 (%)



Vuokratyöntekijöiden käyttö lisääntyi vuodesta 2009 (18 %) vuoteen 2012 (28 %), mutta tämän jälkeen kasvu on miltei pysähtynyt. Viime vuosina vajaa kolmannes palkansaajista on sanonut, että työpaikalla on edellisvuoden aikana käytetty vuokratyöntekijöitä (30 % vuonna 2018). Vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla ja vuokratyön käytön trendi on ollut alalla nouseva aina vuoteen 2017 asti. Vuonna 2018 vuokratyöntekijöitä käytettiin teollisuudessa kuitenkin hieman edellisvuotta vähemmän. Myös yksityisissä palveluissa vuokratyöntekijöiden käyttö on melko tavallista. (kuvio 7) Julkisella sektorilla ja etenkin valtion työpaikoissa vuokratyö on harvinaisempaa.

**Kuvio 7** Vuokratyöntekijöiden käyttö sektorin mukaan 2009–2018 (%)



Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat kertovat vuokratyöntekijöitä käytetyn. Vuonna 2018:

- alle kymmenen työntekijän työpaikoilla 17 prosenttia palkansaajista kertoi vuokratyöstä,
- 10–49 henkilön työpaikoilla vuokratyötä oli tehty 26 prosentin mukaan,
- 39 prosenttia palkansaajista, jotka työskentelevät 50–199 henkilön työpaikoilla, kertoi vuokratyöntekijöistä, ja
- yli 200 työntekijän työpaikoilla 47 prosenttia palkansaajista sanoi, että vuokratyötä oli käytetty.

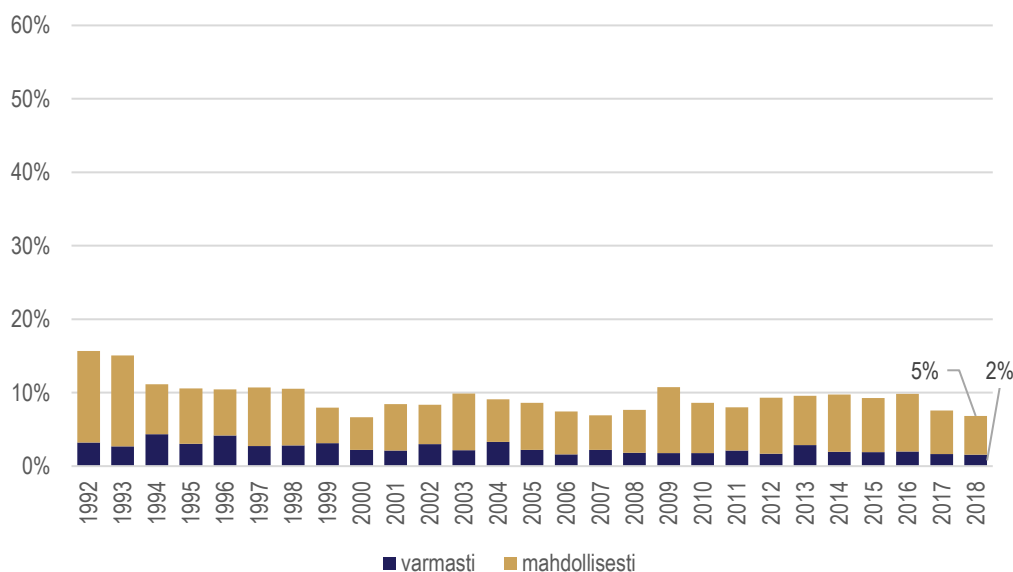
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2018 vuokratyötä teki keskimäärin 23 000 miestä ja 20 000 naista. Naisten tekemä vuokratyö on lisääntynyt

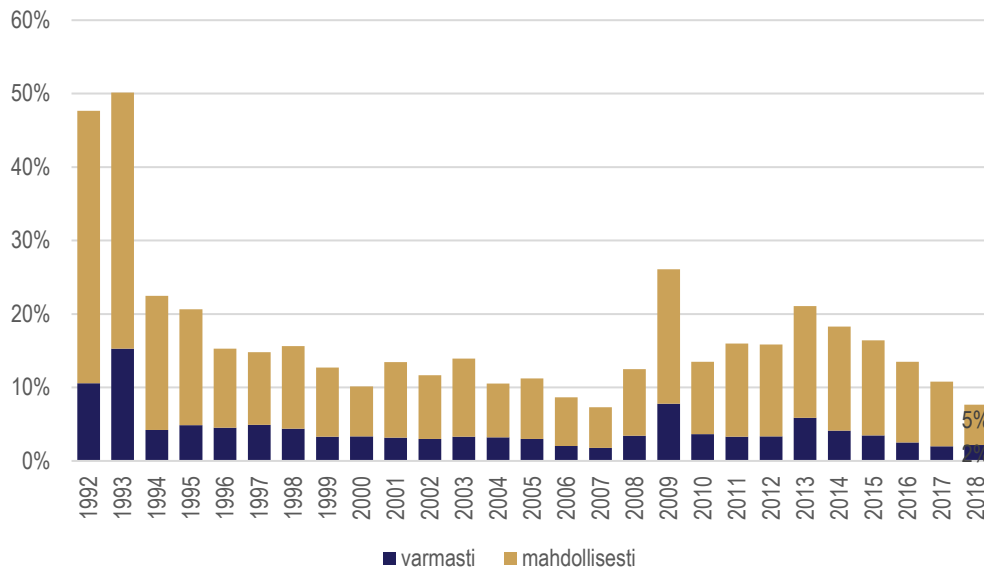
edelliseen vuoteen verrattuna, sillä vuonna 2017 vuokratyötä teki 24 000 miestä ja 17 000 naista. Vaikka vuokratyötä tekevien määrä on kasvanut vuodesta 2014 lähtien, vuokratyö on edelleen varsin marginaalinen työnteon muoto. (Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus 2018.)

## 2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

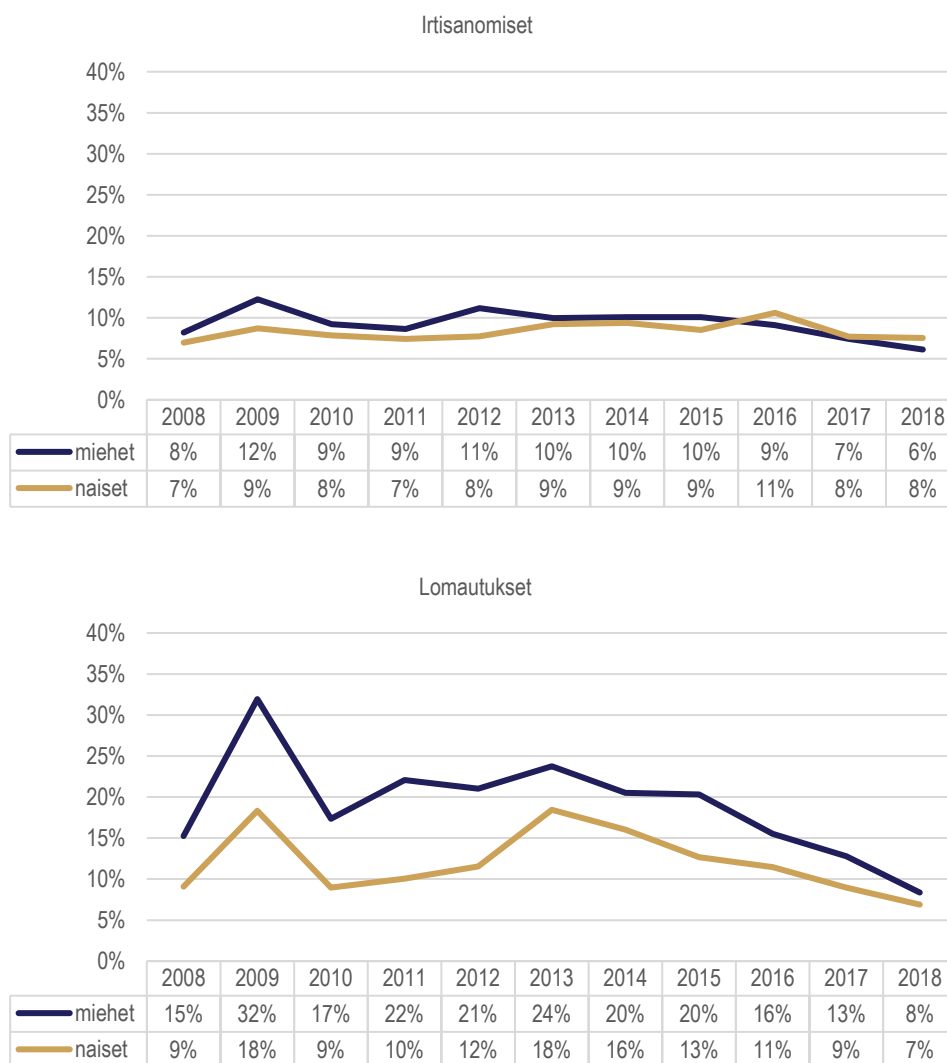
Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen sekä näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta sekä työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat vuonna 2018 hyvin alhaisella tasolla. Ainoastaan muutama prosentti palkansaajista tiesi varmasti joutuvansa irtisanotuksi tai lomautetuksi. Viisi prosenttia arvioi irtisanomisen tai lomautuksen mahdolliseksi. (kuviot 8 ja 9) Irtisanomisten ja lomautusten uhkasta on barometrissa kysytty alusta saakka ja uhkat olivat korkeimmillaan aivan 1990-luvun alussa. Myös 2009 erottuu vuotena, jolloin epävarmuus oli muita vuosia yleisempää - vaikka silloinkin oltiin kaukana vuosien 1992 ja 1993 tunnelmista.

**Kuvio 8** Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana 1992–2018 (%)



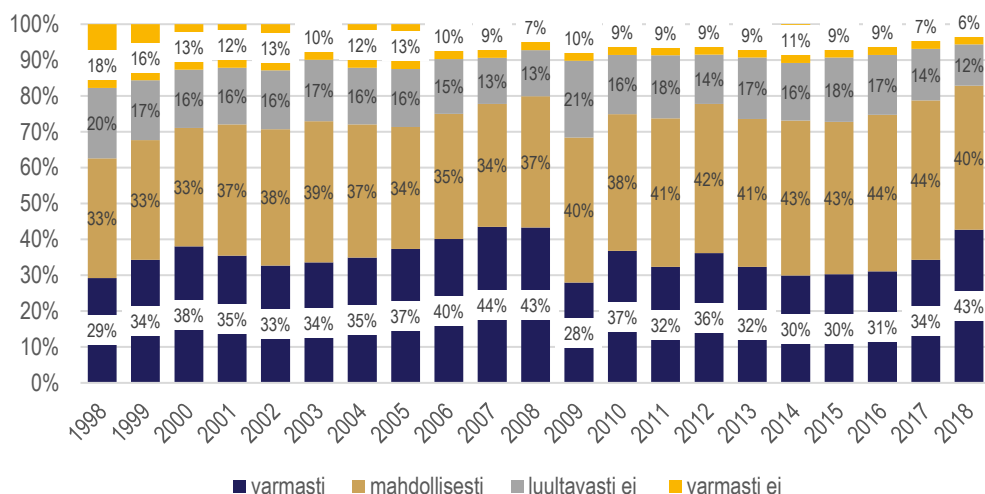
**Kuvio 9** Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2018 (%)

Miesten ja naisten kokemat irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat vuonna 2018 lähes samalla tasolla. Molempien osalta tunnelmat ovat pitkälti palanneet vuoden 2009 taloustaantumaa edeltävään aikaan. Taantuma nosti miesten kokemaa irtisanomisuhkaa, lomautusuhka nousi sekä miehillä että naisilla. (kuvio 10) Vuonna 2018 sosioekonomisen aseman tuomat erot olivat selviä. Ylemmistä toimihenkilöistä ainoastaan neljä prosenttia piti irtisanomista tai lomautusta mahdollisena. Alemmista toimihenkilöistä osuudet olivat seitsemän ja kuusi prosenttia. Työntekijöistä joka kymmenes arvioi irtisanomisen ja 15 prosenttia lomautuksen mahdolliseksi. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä kahdeksan prosenttia piti irtisanomista mahdollisena. Valtiolla osuus oli viisi ja kunnissa neljä prosenttia. Lomautusuhka oli korkein teollisuuden työntekijöillä, 14 prosenttia arvioi lomautuksen mahdolliseksi. Osuus on kuitenkin huomattavasti edellisvuotta pienempi (21 % vuonna 2017). Yksityisissä palveluissa ja kunnissa osuus oli kuusi prosenttia ja valtiolla kaksi prosenttia.

**Kuvio 10** Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus, miehet ja naiset 2008–2018 (%)


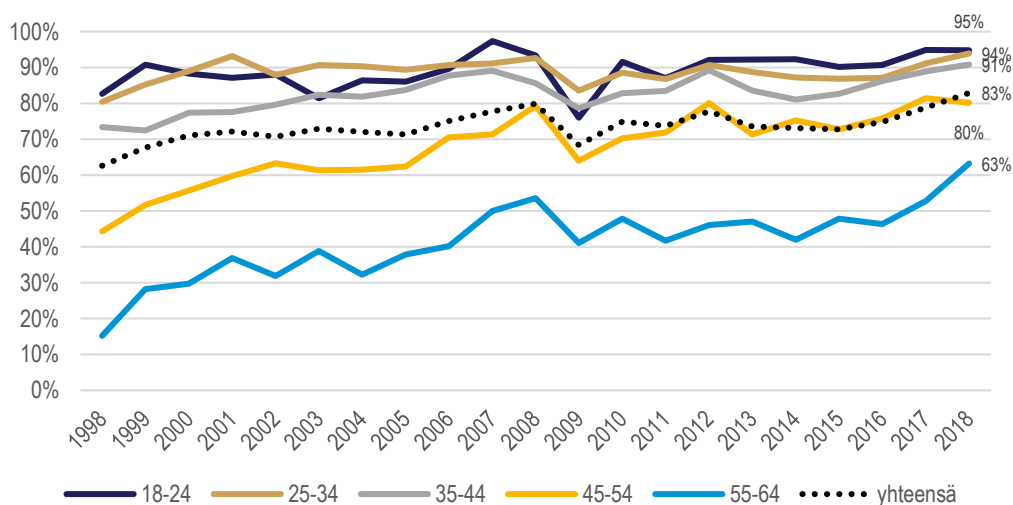
Odotukset uudelleentyöllistymisestä olivat vuonna 2018 huippulukemissa koko seuranta-ajalla. 83 prosenttia palkansaajista arvioi löytävänsä tarvittaessa uuden työkokemustaan ja osaamistaan vastaavan työn. 43 prosenttia oli asiasta varma. Ainoastaan kuusi palkansaajaa sadasta sanoi, että uutta nykyistä työtä vastaavaa työpaikkaa ei varmasti löytyisi. Kun työllistymisajatuksia tarkastellaan pidemmällä aikavälillä, vuoden 2009 tienoilla alkanut taantuma aiheutti notkahduksen arvioihin, mutta nyt näkemykset ovat jälleen optimistisia. (kuvio 11) Miesten ja naisten arvioissa ei ole merkittäviä eroja.

**Kuvio 11** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2018 (%)



Nuoret ikäryhmät uskovat vanhempia useammin uuden työn löytymiseen. Alle 45-vuotiaista yli 90 prosenttia arvioi löytävänsä tarvittaessa uuden työn. 45–54-vuotiaiden ryhmässä noin neljä viidestä uskoi työllistymismahdollisuuksiinsa. 55 vuotta täyttäneiden joukossa usko työllistymismahdollisuuksiin on vahvistunut huomattavasti edellisvuodesta, nousu on kymmenen prosenttiyksikköä. Nyt iäkkäimmistä 63 prosenttia arvioi löytävänsä uuden työn, jos työttömyys osuisi kohdalle. (kuvio 12)

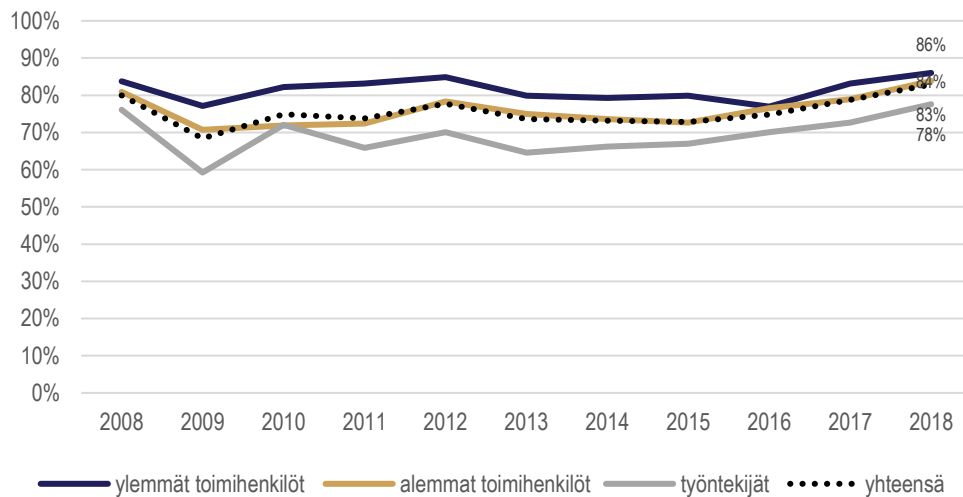
**Kuvio 12** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi ikäryhmän mukaan 1998–2018 (%)





Vaikka arviot ovat aiempaa myönteisempiä, korkea ikä on siis yksi tekijä, joka syö uskoa uuden työn löytymiseen. Työllistymismahdollisuuksissa on myös sosioekonomisen aseman mukaisia eroja. Ylemmät toimihenkilöt uskovat mahdollisuuksiinsa eniten ja työntekijöistä keskimääräistä harvempi uskoo tarvittaessa löytävänsä uuden ammattia ja kokemusta vastaavan työn. Taloustaantumana aiheuttama notkahdus oli voimakkain työntekijöillä. (kuvio 13) Toimialatkin eroavat toisistaan. Vuonna 2018 varmimpia uuden työn löytämisestä olivat kuntien palkansaajat, heistä jopa 87 prosenttia uskoi mahdollisuuksiin. Yksityisissä palveluissa työskentelevilläkin osuus oli korkea, 84 prosenttia. Teollisuudessa osuus nousi edellisvuoteen verrattuna 71 prosentista 79 prosenttiin ja valtiolla 68 prosentista 76 prosenttiin.

**Kuvio 13** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi sosioekonomisen aseman mukaan 2008–2018 (%)



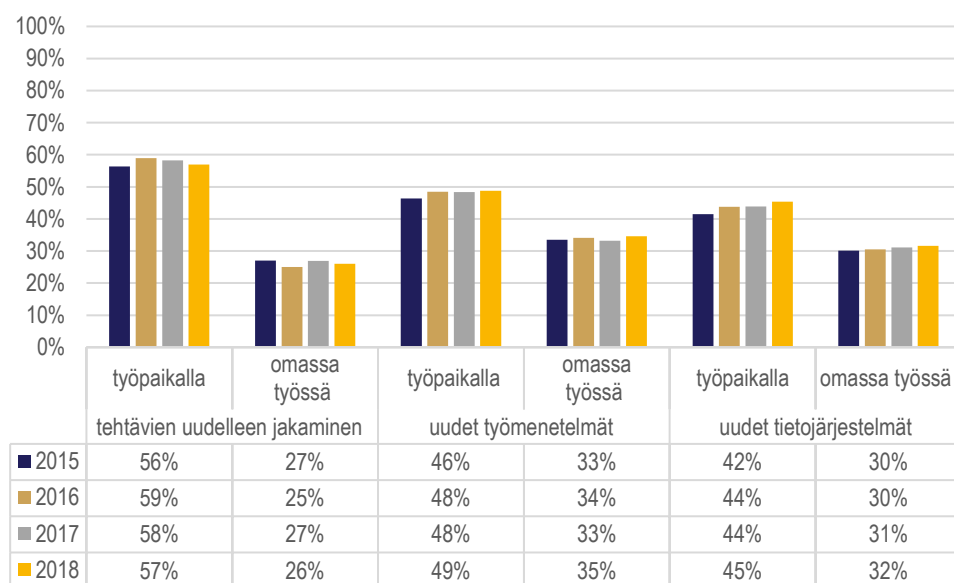
## 3 Innovaatiotoiminta

Innovaatiotoiminta yhdistetään helposti teknologisiin uudistuksiin. Jotta teknologian tuomat mahdollisuudet toteutuisivat, työntekijöiden ja työpaikkojen toiminta ovat uuden luomisessa keskeisiä. Työolobarometrissa innovaatiotoimintaa kuvaavat kysymykset kertovat tuotteiden ja palveluiden kehittämisestä, työpaikalla toteutetuista muutoksista, uusien viestintävälineiden käytöstä sekä innovaatiotoimintaa tukevista työnteon tavoista, esimerkiksi yhteistyö- ja osallistumismahdollisuuksista.

### 3.1 Työn organisoinnin muutoksia

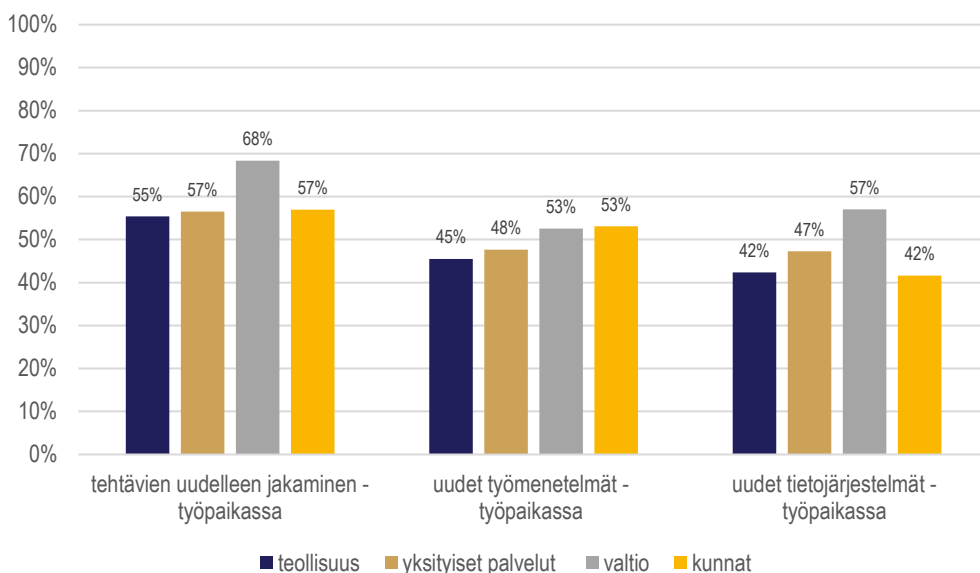
Barometrissa kysytyistä organisaatiomuutoksista yleisin on tehtävien jakaminen uudelleen työpaikalla, josta kertoi miltei 60 prosenttia vastaajista. Lisäksi vajaa puolet sanoi, että työpaikalla oli otettu käyttöön uusia työmenetelmiä. Uusista tietojärjestelmistä raportoi 45 prosenttia. (kuvio 14) Jos sen sijaan katsotaan, kuinka monella palkansaajalla muutokset olivat vaikuttaneet omaan työhön, osuudet ovat noin kolmanneksessa uusien menetelmien ja järjestelmien osalta. Tehtävien jakaminen uudelleen oli vaikuttanut omaan työhön noin neljänneksellä palkansaajista.

**Kuvio 14** Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana 2015–2018 (%)

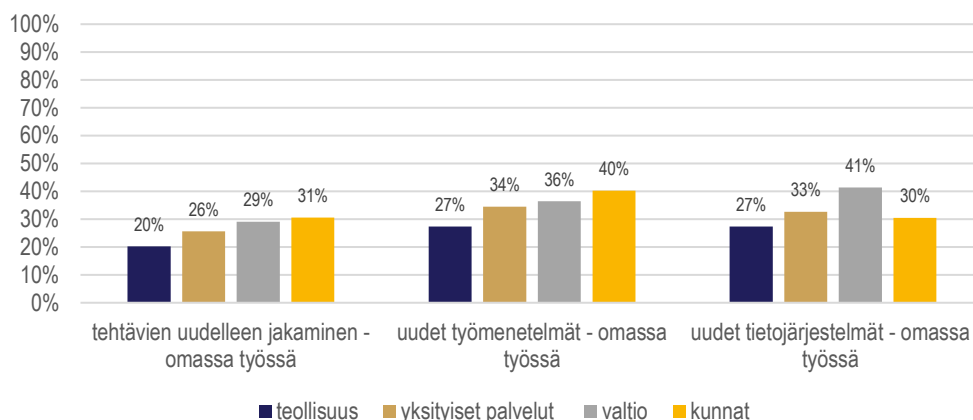


Tehtävien jakaminen uudelleen työntekijöiden tai työyksiköiden välillä sekä uusien tietojärjestelmien käyttöönotto ovat selvästi yleisimpiä valtion työpaikoilla. (kuvio 15) Yksityisellä sektorilla ja kunnissa muutoksia on ollut vähemmän. Uudet tietojärjestelmät ovat kuitenkin yleistyneet teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa, sillä vuonna 2015 teollisuudessa työskentelevistä 34 prosenttia ja yksityisissä palveluissa 41 prosenttia kertoi, että työpaikalla oli otettu näitä käyttöön (vrt. 42 % ja 47 % vuonna 2018). Valtiolla ja kunnissa kasvua ei ole. Muiden muutosten osalta osuudet ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan.

**Kuvio 15** Muutokset töiden organisoimisessa viimeksi kuluneen vuoden aikana sektorin mukaan 2018 (%)



Kun tarkastellaan niitä, joiden työpaikalla on tehty muutoksia, ja joilla muutokset ovat ainakin jossain määrin vaikuttaneet omaan työhön, kuntien palkansaajilla osuudet ovat suurimmat tehtävien jakamisessa ja uusissa menetelmissä. Tietojärjestelmät ovat puolestaan tuoneet muutoksia omaan työhön useimmiten valtiolla työskenteleville. Teollisuuden palkansaajilla on ollut omaan työhön vaikuttaneita muutoksia kaikkein vähiten. (kuvio 16)

**Kuvio 16** Muutokset töiden tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana sektorin mukaan 2018 (%)

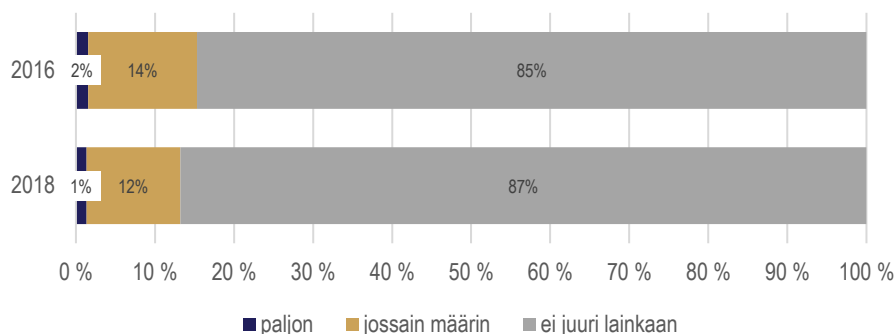
Työpaikalla tehdyt muutokset ovat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta organisaatiosta on kyse. Etenkin suurissa työpaikoissa uudet työmenetelmät ja tietojärjestelmät ovat vaikuttaneet monien arkeen. (taulukko 1)

**Taulukko 1** Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana työpaikan koon mukaan 2018 (%)

TYÖPAIKAN KOKO (henkilöä)	Tehtävien uudelleen jakaminen (työpaikassa / omassa työssä)	Uudet työmenetelmät (työpaikassa / omassa työssä)	Uudet tietojärjestelmät (työpaikassa / omassa työssä)
alle 10	37 % / 23 %	33 % / 25 %	36 % / 26 %
10–49	54 % / 27 %	46 % / 34 %	42 % / 29 %
50–199	69 % / 29 %	58 % / 41 %	50 % / 34 %
200 +	78 % / 23 %	65 % / 41 %	61 % / 43 %

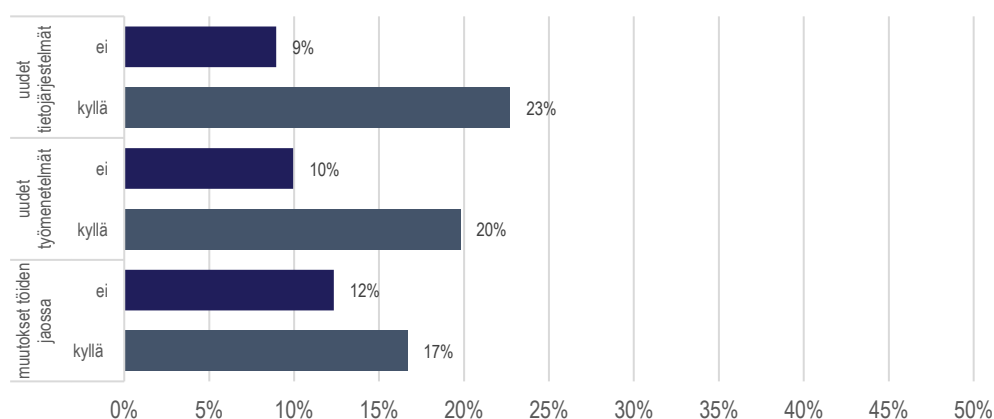
Vuoden 2016 barometrissa kysyttiin, onko omia työtehtäviä siirtynyt koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi viimeisten kahden vuoden aikana. Sama kysymys toistettiin nyt vuoden 2018 barometrissa. Valtaosa kertoi, että näin ei ole käynyt, 12 prosenttia sanoi, että tehtäviä on jossain määrin siirtynyt koneiden tehtäväksi ja ainoastaan yksi sadasta kertoi, että tehtäviä on siirtynyt paljon. Asiassa ei ole juuri tapahtunut muutoksia kahden vuoden aikana, ilmiö näyttää yllättäen pikemminkin hiipuneen kuin kasvaneen. (kuvio 17) Alemmat toimihenkilöt kertoivat ylempiä toimihenkilöitä ja työntekijöitä useammin, että omia töitä on siirtynyt koneille (17 % alemmista toimihenkilöistä vs. 11 % ylemmistä toimihenkilöistä ja 10 % työntekijöistä).

**Kuvio 17** Työtehtävien siirtyminen koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi viimeisten kahden vuoden aikana 2016, 2018 (%)



Teollisuuden palkansaajista 10 prosenttia, yksityisellä palvelualalla 14 prosenttia ja kunnissa työskentelevistä 13 prosenttia kertoi, että tehtäviä on siirtynyt koneille. Valtiolla osuus oli suurin, 18 prosenttia. Joka kymmenes mikrotyöpaikalla sekä 10–49 työntekijän organisaatiossa työskentelevä palkansaaja kertoi, että tehtäviä on ainakin jossain määrin siirtynyt koneiden tehtäväksi. 50–199 työntekijän organisaatioissa osuus oli 14 prosenttia ja yli 200 henkilön työpaikoilla 18 prosenttia. Palkansaajat, jotka kertoivat, että omalla työpaikalla on ollut muutoksia tehtävien jaossa, työmenetelmissä sekä tietojärjestelmissä vastasivat muita useammin, että tehtäviä on siirtynyt koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi. (kuvio 18) Liki viidennes niistä, joiden työpaikalla oli näitä muutoksia, kertoi, että omia tehtäviä on siirtynyt koneille ainakin jossain määrin.

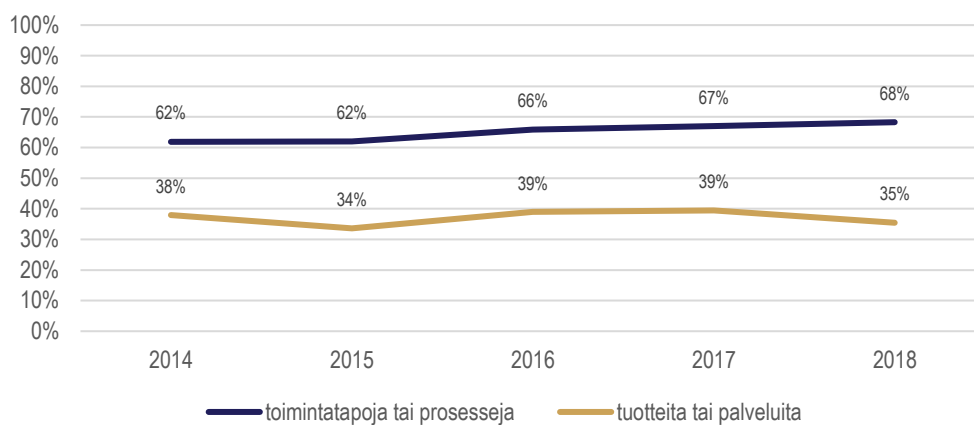
**Kuvio 18** Työtehtävien siirtyminen koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi viimeisten kahden vuoden aikana sen mukaan, onko työpaikalla ollut muutoksia töiden jaossa, työmenetelmissä tai tietojärjestelmissä 2018 (%)



## 3.2 Toiminnan, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet

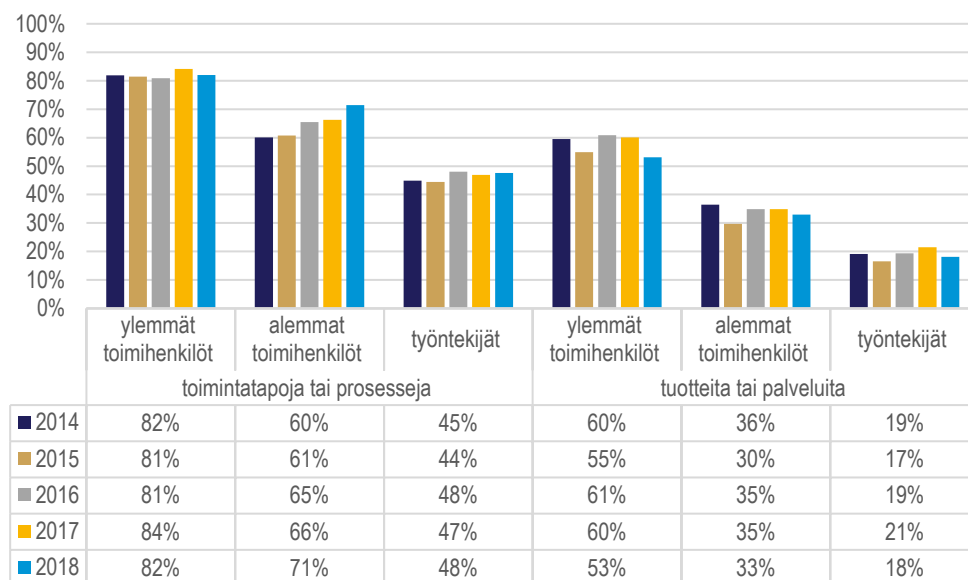
Työpaikkojen toiminnan sekä tuotteiden ja palveluiden kehittämistä on selvitetty barometrissa vuodesta 2014 lähtien. Toimintatapojen ja prosessien kehittäminen on yleistynyt viiden vuoden aikana hieman, tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sen sijaan ei. (kuvio 19) Palkansaajista 68 prosenttia oli vuonna 2018 kehittänyt toimintaa. Tuotteita tai palveluita oli kehittänyt harvempi, 35 prosenttia.

**Kuvio 19** Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen 2014–2018 (%)



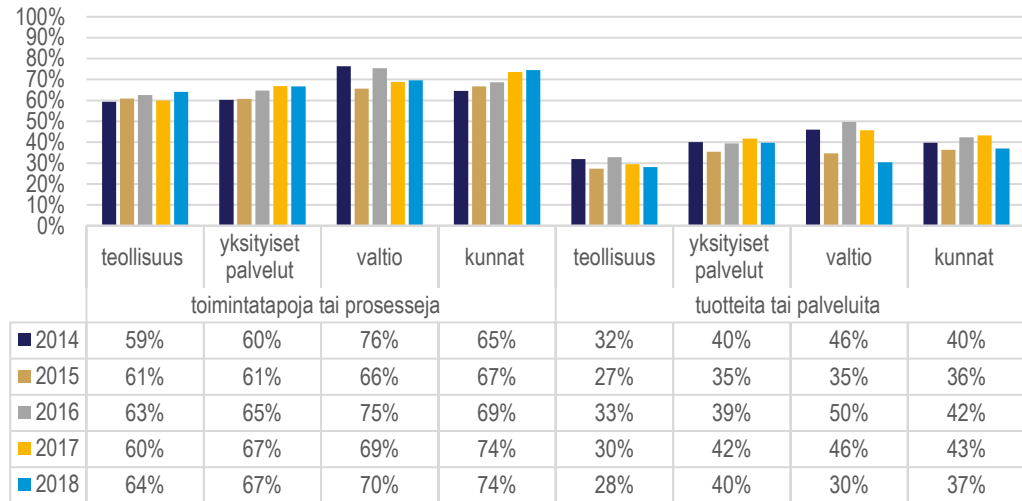
Naiset kertoivat kehittäneensä toimintatapoja ja prosesseja hieman miehiä useammin (66 % miehistä ja 72 % naisista), miehet taas olivat kehittäneet tuotteita tai palveluita naisia yleisemmin (39 % miehistä ja 32 % naisista). Ikäryhmistä aktiivisimpia kehittäjiä olivat 35–44-vuotiaat. Heistä toimintatapoja oli kehittänyt jopa 73 prosenttia ja tuotteita tai palveluita 41 prosenttia. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat jyrkkiä. Ylemmille toimihenkilöille kehittämistyö on varsin tuttua. Alemmista toimihenkilöistä aiempaa useampi kehitti toimintaa ja osuus kipusi 71 prosenttiin vuonna 2018. Työntekijöistä vain noin puolet kehitti toimintaa ja alle viidennes tuotteita tai palveluita. (kuvio 20)

**Kuvio 20** Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2018 (%)



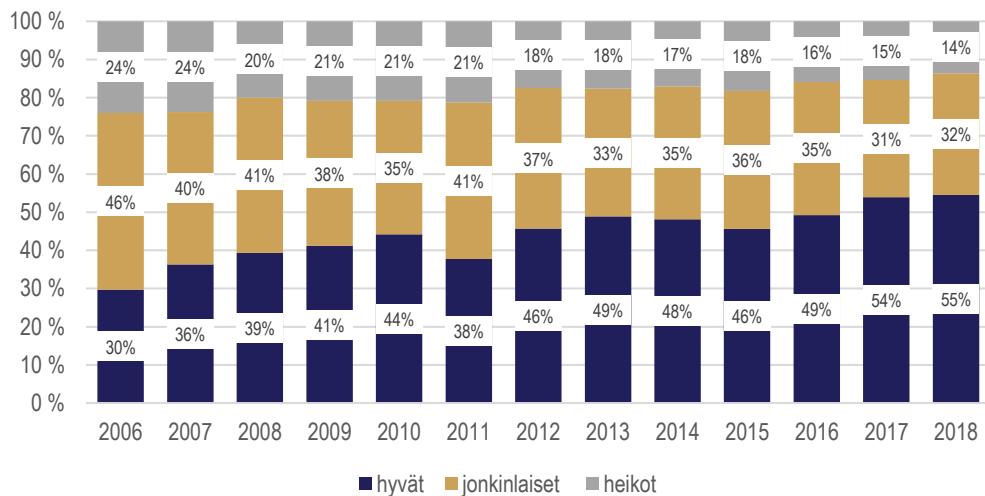
Julkisella sektorilla toimintatapojen ja prosessien kehittäminen on hieman yleisempää yksityiseen sektoriin verrattuna. Yksityisten palvelujen ja kuntien työntekijöillä näkyy viiden vuoden aikana nouseva trendi toiminnan kehittämisessä. Samoilla sektoreilla muita isompi osa kehitti tuotteita ja palveluita vuonna 2018. (kuvio 21) Alle kymmenen henkilön työpaikoilla toimintatapojen ja prosessien kehittäminen on yleistynyt selvästi neljän vuoden aikana, ja samalla eri kokoisten työpaikkojen erot ovat kutistuneet hyvin pieniksi. Neljä vuotta sitten alle kymmenen työntekijän työpaikoilla 55 prosenttia kehitti toimintaa ja osuus nousi 67 prosenttiin vuonna 2018. Sen sijaan tuotteiden ja palveluiden kehittämisessä erot eri kokoisten työpaikkojen välillä olivat selviä vuonna 2018. Yli 200 henkilön työpaikoilla 41 prosenttia kertoi kehittäneensä tuotteita ja palveluita. 50–199 palkansaajan organisaatioissa osuus oli 38 prosenttia ja tätä pienemmällä työpaikoilla noin kolmannes.

**Kuvio 21** Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sektorin mukaan 2014–2018 (%)



Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi ja melko johdonmukaisesti kohentuneet reilun kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2018 hyvät osallistumismahdollisuudet oli 55 prosentilla palkansaajista ja heikot mahdollisuudet oli 14 prosentilla. (kuvio 22) Miesten ja naisten osallistumismahdollisuuksissa ei ole juuri eroja. Ikäryhmittäiset erot ovat pieniä. Vuonna 2018 ikäryhmässä 25–34-vuotiaat oli eniten (57 %) ja nuorimpien ryhmässä vähiten (50 %) niitä, jotka kokivat mahdollisuudet hyviksi.

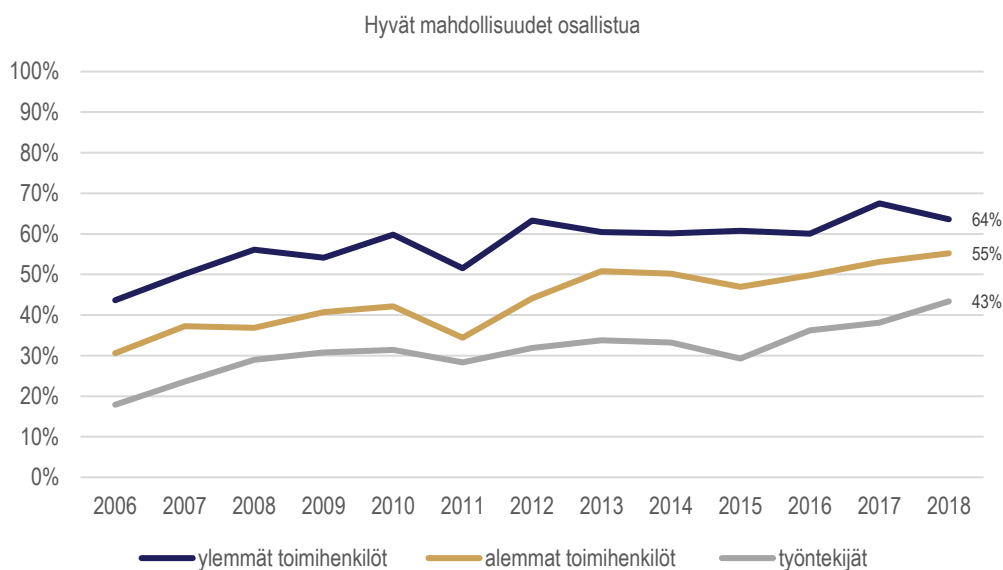
**Kuvio 22** Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2018 (%)

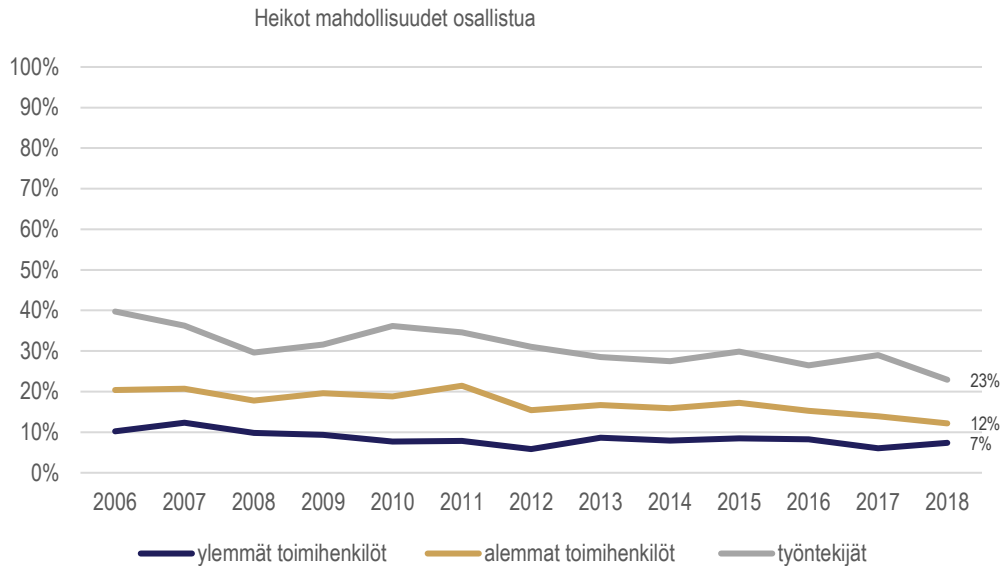




Erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä. (kuvio 23) Ylemmistä toimihenkilöistä 64 prosentilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen verrattuna 55 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja 43 prosenttiin työntekijöistä. Erot ovat pikkuisen kutistuneet edellisvuodesta, sillä ylemmillä toimihenkilöillä osuus kääntyi vuonna 2018 laskuun ja alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuus kasvoi. Seitsemän prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä arvioi, että mahdollisuudet olisivat huonot. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 12 prosenttia ja työntekijöillä 23 prosenttia. Toimialoista hyvät mahdollisuudet osallistua oli teollisuuden palkansaajista 53 prosentilla, yksityisissä palveluissa 56 prosentilla, valtion työntekijöistä puolella ja kunnissa 55 prosentilla. Edellisvuoteen verrattuna osallistumismahdollisuudet kohentuivat teollisuudessa ja laskivat hieman kuntien palkansaajilla.

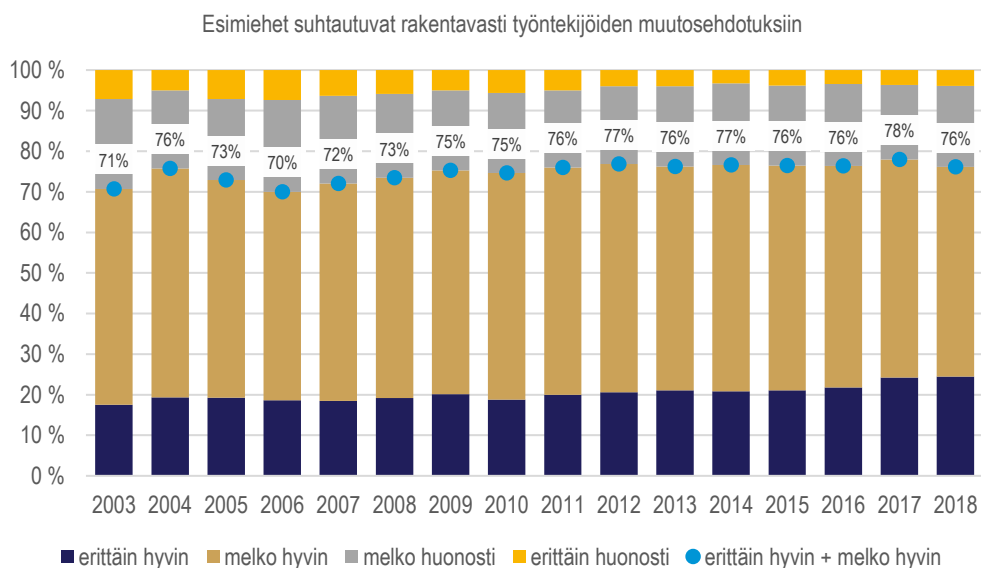
**Kuvio 23** Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2018 (%)

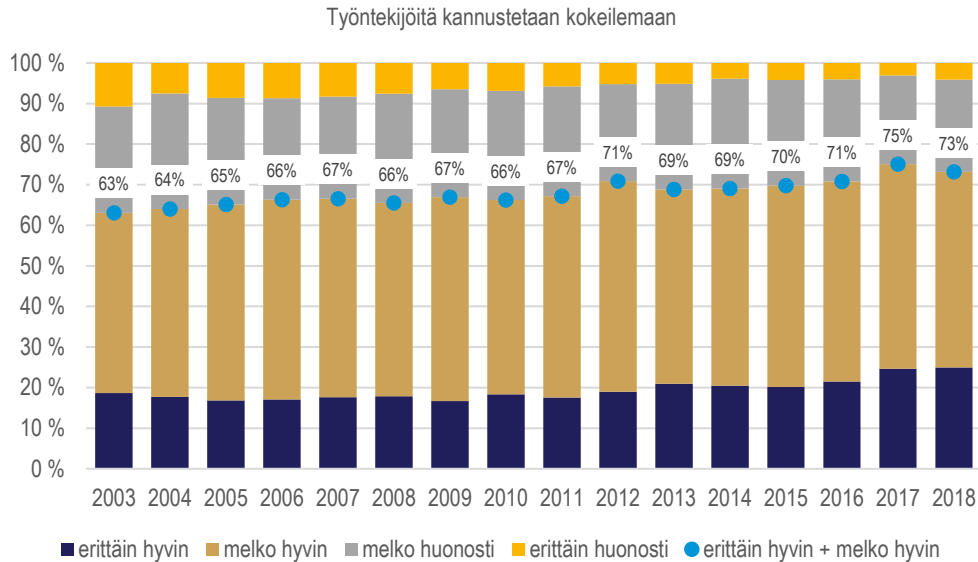




Työntekijöitä kannustetaan nykyisin enemmän kokeiluihin verrattuna 2000-luvun alkuun. (kuvio 24) Viimeisimmän kyselyn mukaan noin kolme neljästä palkansaajasta koki, että työpaikalla esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uutta. Alle viisi prosenttia arvioi, että kannustusta ei työpaikalla ole. Miehet ja naiset arvioivat esimiehen suhtautumista melko yhtäläisesti, mutta useampi nainen kuin mies koki, että työntekijöitä yleisesti kannustetaan kokeilemaan uusia asioita (77 % naisista ja 69 % miehistä).

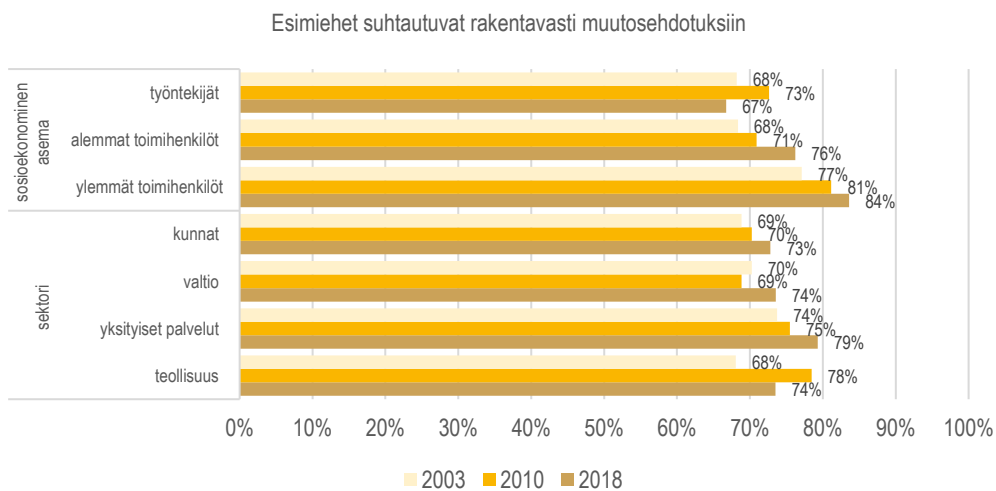
**Kuvio 24** Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta 2003–2018 (%)

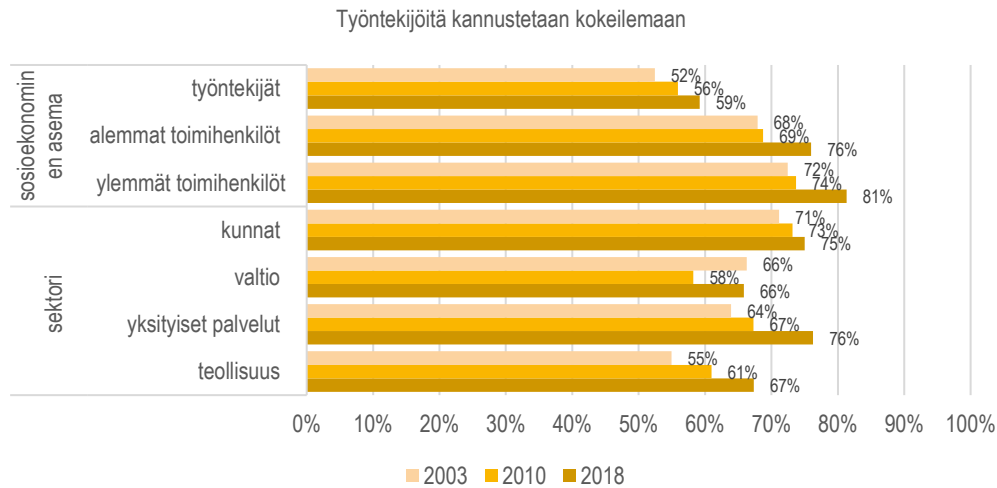




Ylemmät toimihenkilöt kokevat työpaikan toimintatavat kannustavammiksi kuin alemmat toimihenkilöt. Työntekijät ovat kaikkein kriittisimpiä. Parhaimmillaan kunnissa ja yksityisissä palveluissa kolme neljästä koki, että työpaikalla kannustetaan kokeiluihin. Valtiolla ja teollisuudessa osuudet ovat selvästi pienemmät. Yksityisissä palveluissa hieman keskimääräistä useampi arvioi myös, että esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin. (kuvio 25)

**Kuvio 25** Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2003, 2010, 2018 (%)

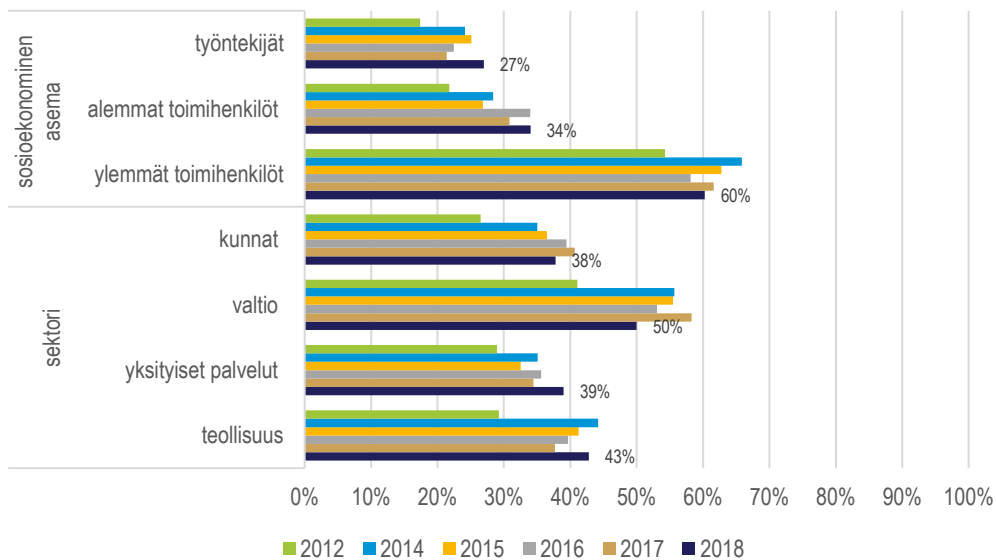




### 3.3 Yhteistyö yli organisaatiorajojen ja digitaaliset työvälineet

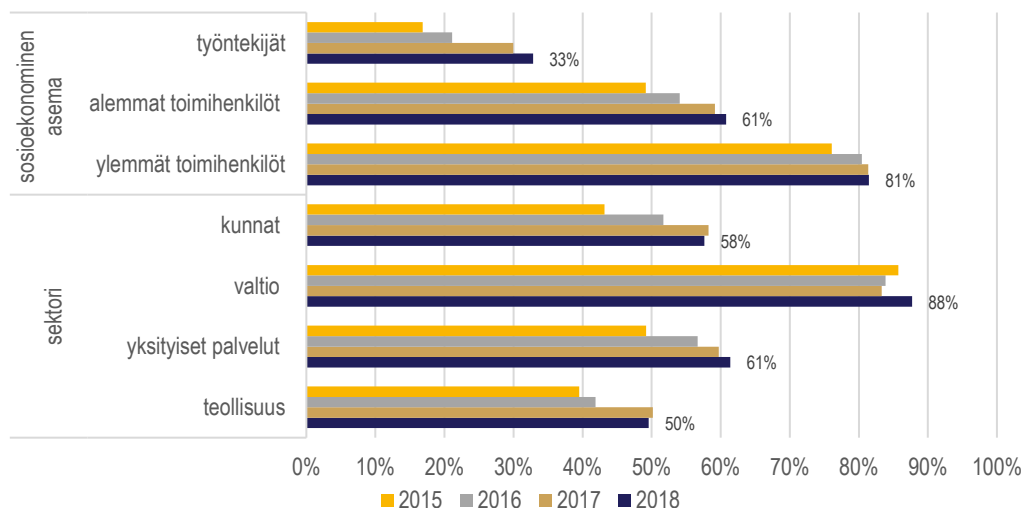
Projekti- tai työryhmissä työskentely yli organisaatiorajojen on lisääntynyt vuodesta 2012. (kuvio 26) Vuonna 2018 näin teki töitä 40 prosenttia palkansaajista. Miehillä oman työpaikan rajat ylittävä yhteistyö on yleisempää kuin naisilla (47 % miehistä ja 34 % naisista vuonna 2018). 60 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä teki työtä näin verrattuna noin kolmannekseen alemmista toimihenkilöistä ja reiluun viidennekseen työntekijöistä. Esimiesasemassa olevilla yhteistyö oman työpaikan ulkopuolisten kanssa oli selvästi muita yleisempää (61 % vs. 35 %). Valtion palkansaajista puolet teki organisaatiorajat ylittävää yhteistyötä. Muilla sektoreilla tämä on harvinaisempaa. Yksityisellä sektorilla yhteistyö kuitenkin lisääntyi vuonna 2018.

**Kuvio 26** Projekti- tai työryhmätyö yli organisaatiorajojen sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2014–2018 (%)



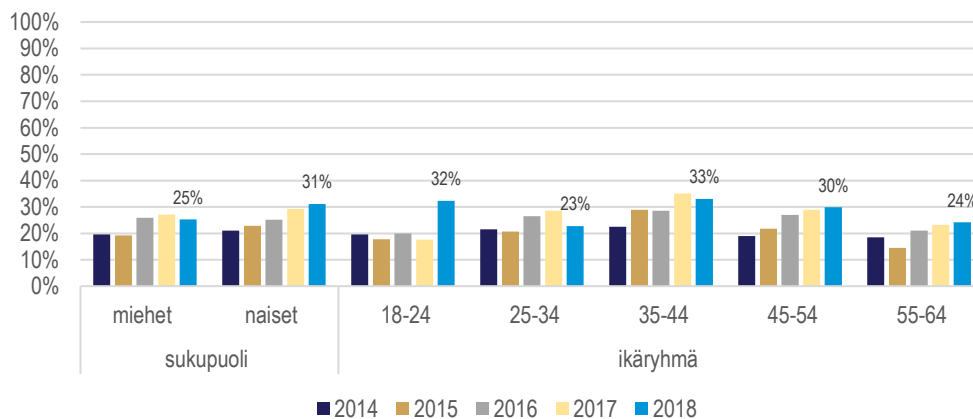
Sähköiset työtilat tai pikaviestintävälineet ovat työpaikkojen arkea. Vuonna 2018 jo 60 prosenttia palkansaajista, miehistä 62 ja naisista 57 prosenttia, käytti työssään virtuaalisia työvälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä. Osuus on noussut neljän vuoden aikana yli kymmenellä prosenttiyksiköllä (47 % vuonna 2015). Ylempistä toimihenkilöistä jo neljä viidestä ja valtion palkansaajista liki yhdeksän kymmenestä käytti virtuaalisia yhteistyövälineitä, mutta välineet ovat yleistyneet muillakin sektoreilla sekä alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (kuvio 27)

**Kuvio 27** Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2018 (%)



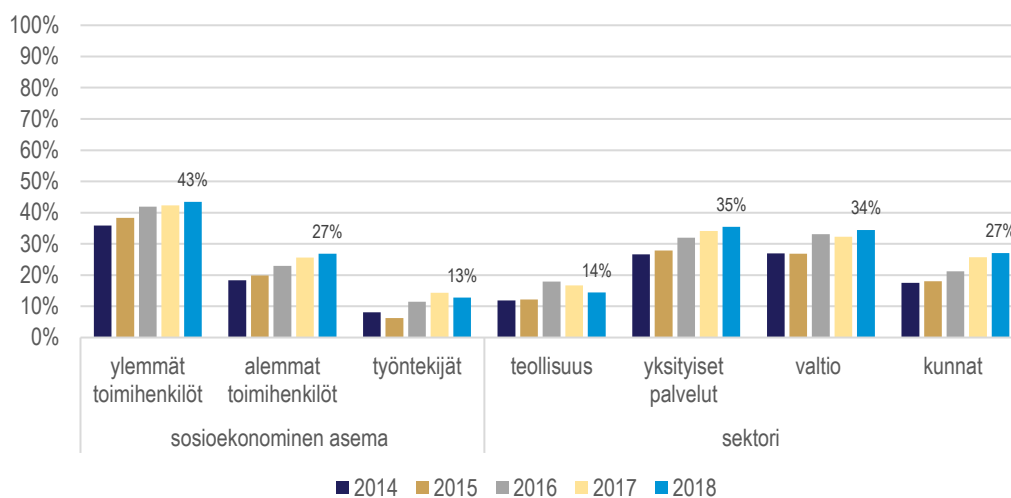
Myös sosiaalisen median käyttö työssä yleistyy. Barometrissa esimerkkinä sosiaalisista medioista annettiin keskustelufoorumit, Facebook, Twitter, blogit ja wikit. Somen käytöstä on kysytty barometrissa vuodesta 2014 lähtien, jolloin käyttäjien osuus oli viidennes palkansaajista. Vuonna 2018 osuus oli sama kuin edellisvuonna, 28 prosenttia. Naiset käyttävät somea hieman ahkerammin kuin miehet ja naisilla somen käyttö on yleistynyt vuosi vuodelta. Ikäryhmistä alle 25-vuotiaat sekä 35–44-vuotiaat käyttävät sosiaalista mediaa ahkerimmin, vuonna 2018 noin kolmannes heistä kertoi käyttävänsä somea työssään. Hieman yllättäen 25–34-vuotiaista selvästi tätä harvempi kertoi somen käytöstä, osuus laski edellisvuodesta. (kuvio 28)

**Kuvio 28** Sosiaalisen median käyttö työssä sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2014–2018 (%)



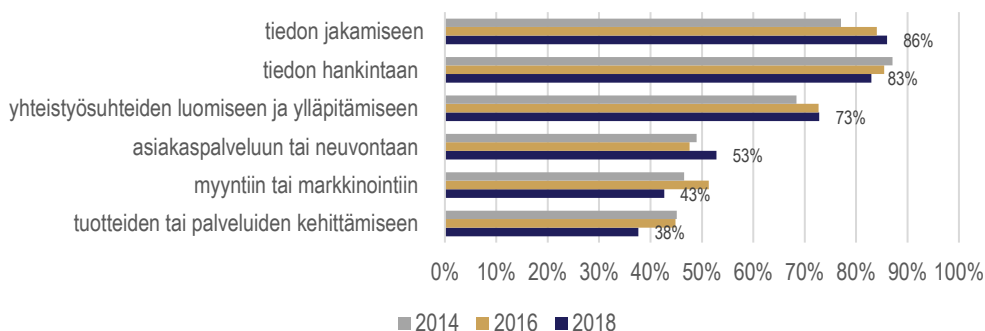
Valtiolla ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä jo reilu kolmannes käytti somea työssä. Kunnissakin osuus on noussut. Teollisuudessa somea hyödynnetään harvimminkin. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat selvät, ylemmille toimihenkilöille some on työvälineenä tutuin, työntekijät käyttävät sitä harvimminkin. (kuvio 29)

**Kuvio 29** Sosiaalisen median käyttö työssä sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2018 (%)



Suurin osa käyttää sosiaalista mediaa tiedon etsimiseen ja jakamiseen. Yhteistyösuhteita hoidetaan usein sosiaalisen median avulla. Noin puolet somen käyttäjistä valitsi käyttötarkoitukseksi asiakaspalvelun tai neuvonnan, 43 prosenttia myynnin ja markkinoinnin ja 38 prosenttia tuotteiden tai palveluiden kehittämisen. Vuoteen 2014 verrattuna somea käytetään enemmän tiedon jakamiseen, yhteistyöhön ja neuvontaan. (kuvio 30)

**Kuvio 30** Sosiaalisen median käyttötarkoitukset 2014, 2016, 2018 (%)



## 4 Työaika ja -palkkajärjestelyt

Viime vuosina barometriin on lisätty kysymyksiä, joiden avulla voidaan kuvata, miten palkansaajien työajat on järjestetty. Työajan pituudesta kertovat muut tutkimukset. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 70 prosentilla palkansaajista säännöllinen työaika oli 35–40 tuntia viikossa vuonna 2018. Palkansaajista 11 prosenttia teki yli 40-tuntisia viikkoja ja alle 35-tuntinen viikko oli 19 prosentilla. (Suomen virallinen tilasto, työvoimatutkimus 2018.) Barometri kertoo, että joustavan työajan järjestelmät ovat pitkällä aikavälillä yleistyneet, mutta viime vuosina trendi on tasaantunut. Yhteydenotot työajan ulkopuolella ovat lisääntyneet hieman viime vuosina ja etätyön tekeminen on yleistynyt. Työaikajärjestelyissä on huomattavia sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaisia eroja.

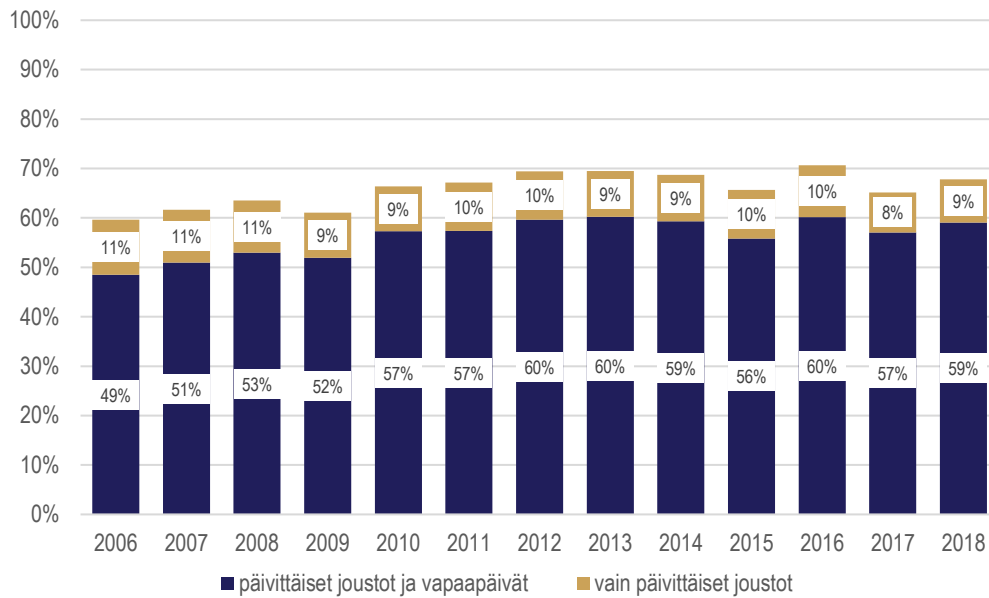
Palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuusperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevyydestä maksetaan sama palkka. Nykyisin palkkausjärjestelmien yleisiä periaatteita ovat työn vaativuus, henkilön pätevyys sekä työn tulokset. Se, miten näitä elementtejä painotetaan, riippuu työpaikan palkitsemisstrategioista ja esimiehen toiminnasta. (ks. esim. Ahokas et al. 2011.)

### 4.1 Työaikajärjestelyt

Vuodesta 2006 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys joustavien työaikojen järjestelmästä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Joustavien työaikojen järjestelmät yleistyivät 2000-luvun puolivälistä viime vuosiin saakka, mutta kasvu on nyt tasaantunut. Nimenomaan niiden osuus, jotka voivat pitää kertyneitä tunteja vapaapäivinä, kasvoi. (kuvio 31) Vuonna 2018 palkansaajista 68 prosentilla oli järjestelmä käytössään. 59 prosentilla oli järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuun vapaapäiviin ja yhdeksällä prosentilla oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin.

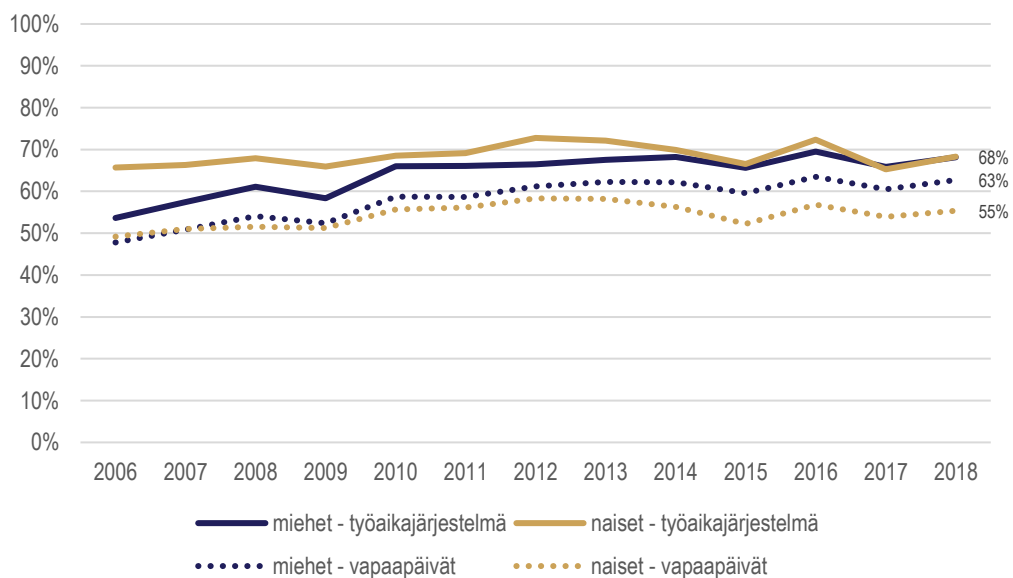


**Kuvio 31** Joustavan työajan järjestelmä 2006–2018 (%)



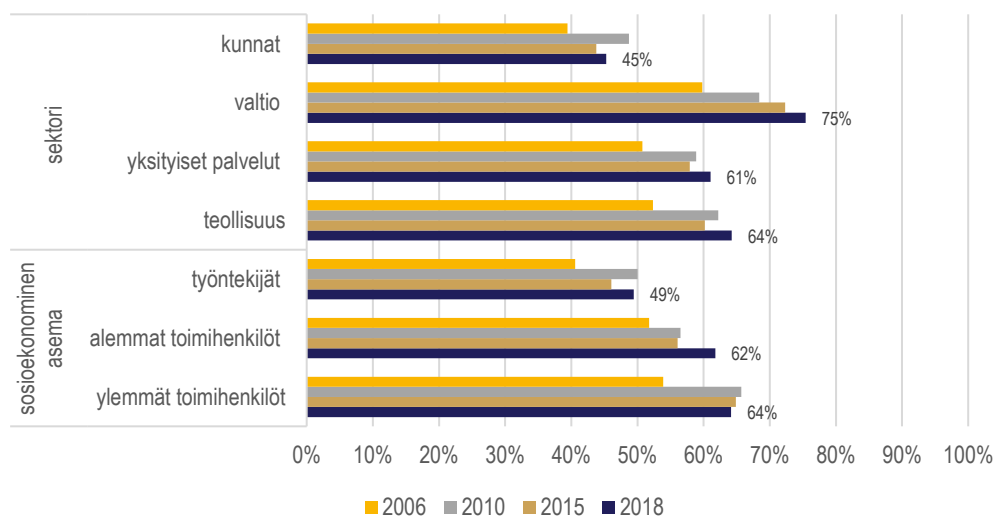
Viime vuosina miehillä on ollut naisia useammin mahdollisuus pitää järjestelmään kirjattuja ylimääräisiä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä (63 % miehistä ja 55 % naisista vuonna 2018). (kuvio 32) Pelkät päivittäiset joustot ovat sen sijaan naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. 12 prosentilla naisista ja viidellä prosentilla miehistä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin vuonna 2018.

**Kuvio 32** Joustavan työajan järjestelmä, miehet ja naiset 2006–2018 (%)



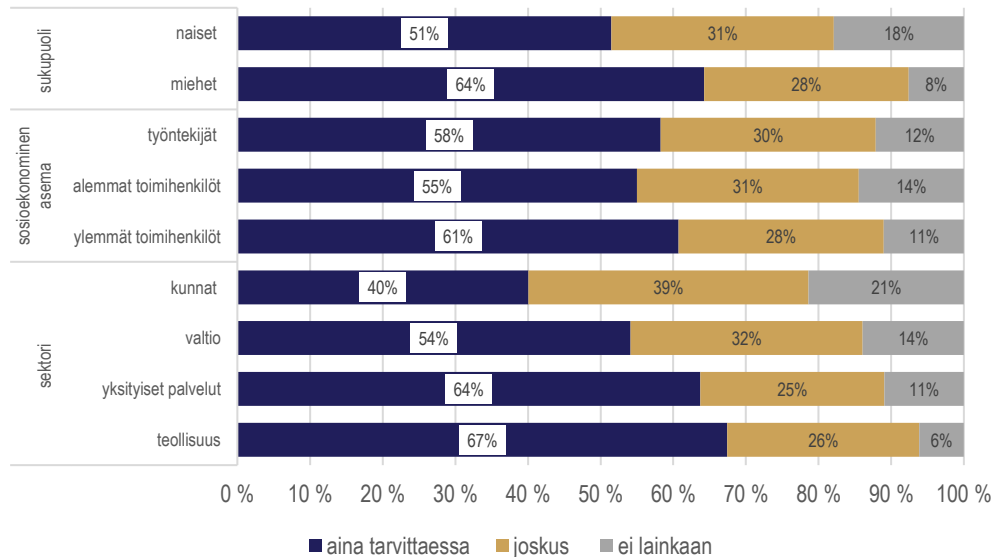
Teollisuuden ja valtion palkansaajilla on eniten joustomahdollisuuksia. Kunnissa kokonaisia työpäiviä mahdollistavat työaikajoustot ovat harvinaisimpia. (kuvio 33) Sen sijaan kunnissa pelkät päivittäiset joustot ovat selvästi yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Siellä jopa 18 prosentille vain päivittäiset joustot olivat mahdollisia vuonna 2018. Valtiolla osuus oli yhdeksän, teollisuudessa kolme ja yksityisissä palveluissa kuusi prosenttia. Joustomahdollisuudet ovat toimihenkilöillä selvästi paremmat kuin työntekijöillä. Isoilla työpaikoilla joustavan työajan järjestelmät ovat yleisempiä kuin pienillä. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 63 prosenttia palkansaajista kertoi, että työpaikalla on joustavan työajan järjestelmä. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus oli 67 prosenttia ja 50–199 työntekijän organisaatioissa 70 prosenttia. Isoimmissa, yli 200 työntekijän työpaikoissa, osuus oli 76 prosenttia.

**Kuvio 33** Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonasiin vapaapäiviin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2006, 2010, 2015 ja 2018 (%)



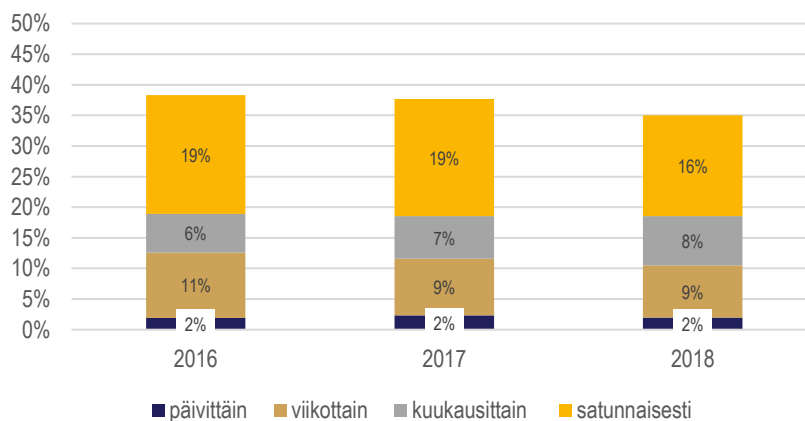
Vuonna 2018 palkansaajista 58 prosenttia kertoi voivansa aina tarvittaessa hoitaa omia tai perheensä asioita työajalla. 29 prosentille omien asioiden hoito oli mahdollista joskus ja 13 prosentille ei lainkaan. Miehet ilmoittivat naisia selvästi useammin voivansa hoitaa omia asioita työajalla. Mahdollisuudet omien asioiden hoitamiseen ovat miltei yhtäläiset toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Sektoreiden välillä on sen sijaan selviä eroja. Omien ja perheen asioiden hoitamisen mahdollisuudet ovat yksityisellä sektorilla paremmat kuin julkisella ja kuntien työntekijöille omien asioiden hoitaminen on selvästi harvinaisinta. (kuvio 34) Kaikkein pienimmissä ja suurimmissa työpaikoissa on eniten niitä, jotka kertoivat voivansa aina tarvittaessa hoitaa omia asioitaan työajalla (mikrotyöpaikoilla 63 %, 10–49 henkilön ja 50–199 henkilön työpaikoilla 55 % sekä vähintään 200 henkilön organisaatioissa 64 %).

**Kuvio 34** Mahdollisuus hoitaa omia tai perheen asioita työajalla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2018 (%)



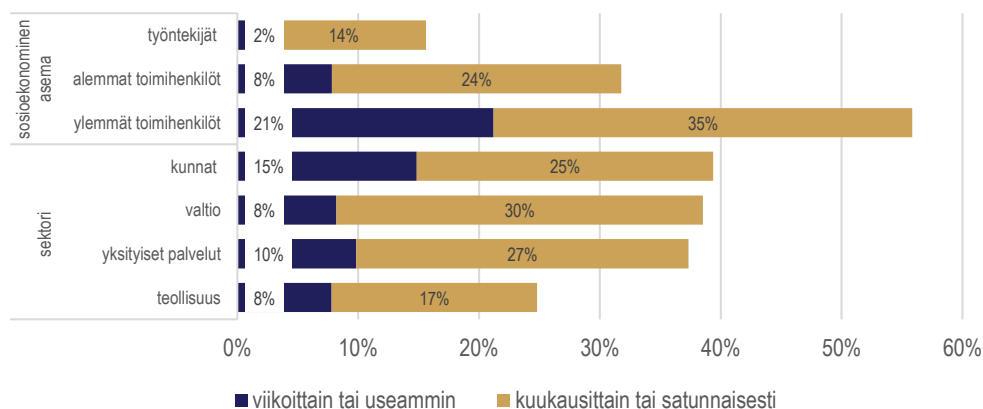
Vain harvalla työstä suoriutuminen vaatii, että tekee päivittäin töitä työajan ulkopuolella. Kaksi palkansaajaa sadasta koki näin. Noin joka kymmenes oli vuonna 2018 tehnyt viikoittain töitä työajan ulkopuolella ja noin neljännes kuukausittain tai satunnaisesti. Kysymys oli ensimmäistä kertaa barometrissa mukana vuonna 2016 ja viime vuosina muutokset ovat olleet pieniä. Työpäivien venyttäminen näyttää ennemmin hieman vähentyneen kuin lisääntyneen parin vuoden aikana. (kuvio 35) Miesten ja naisten vastauksissa ei ole merkittäviä eroja.

**Kuvio 35** Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisten 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä 2016–2018 (%)



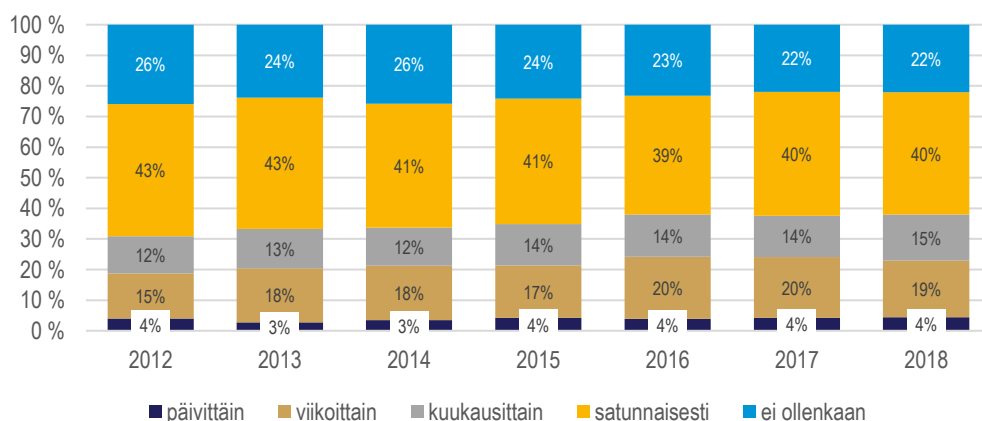
Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat sen sijaan merkittäviä. Työt seuraavat työajan ulkopuolelle etenkin ylemmillä toimihenkilöillä. Sektoreista erottuu kunta-ala, jossa jopa 15 prosenttia kertoi tehneensä vähintään viikoittain korvauksettomia ylityitä. Teollisuudessa työajan ulkopuolella tehtävä työ on harvinaisinta. (kuvio 36) Töiden tekemisessä työajan ulkopuolella vähintään viikoittain ei ole eroja eri kokoisten työpaikkojen välillä. Poikkeus on mikrotyöpaikat, joissa tämä oli vuonna 2018 hieman keskimääräistä harvinaisempaa.

**Kuvio 36** Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisten 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2018 (%)



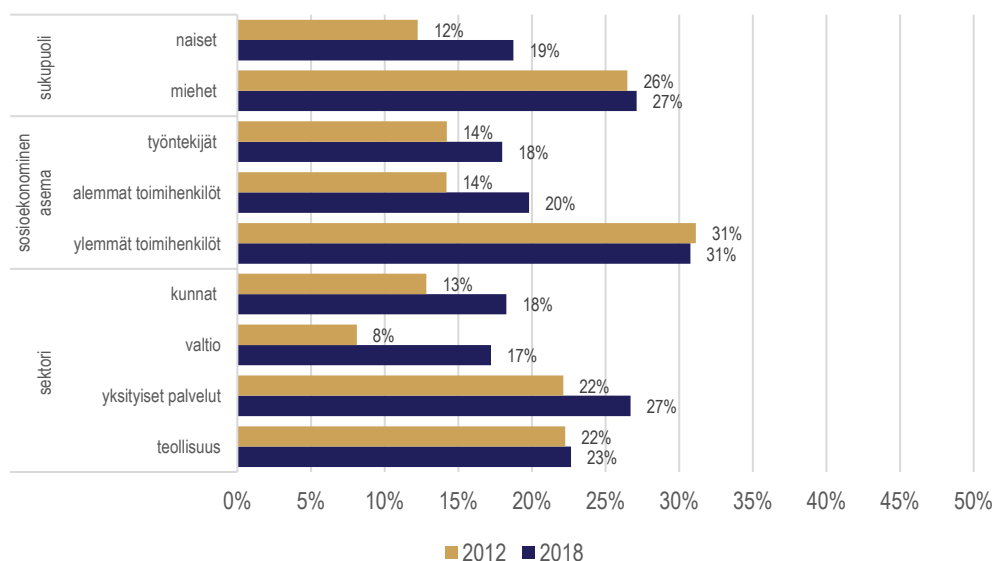
Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella ovat hienoisessa kasvussa. (kuvio 37) Vuonna 2018 vajaa neljännes sai puheluja tai huomion herättäviä viestejä vapaa-ajalla vähintään viikoittain. Suurimmalle osalle yhteydenotot olivat satunnaisia ja 22 prosenttia palkansaajista ei saanut niitä ollenkaan.

**Kuvio 37** Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisten 12 kuukauden aikana 2012–2018 (%)



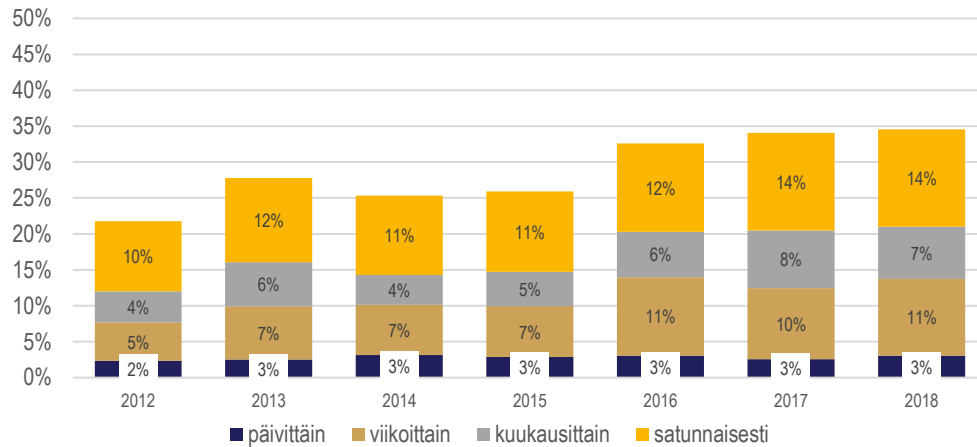
Työhön liittyvissä yhteydenotoissa on selvä ero sukupuolten välillä, miehet saavat niitä naisia useammin. Vuonna 2018 miehistä 27 prosenttia ja naisista 19 prosenttia sai niitä vähintään viikoittain. Naisilla työajan ulkopuolella tulevat yhteydenotot ovat kuitenkin selvästi lisääntyneet vuodesta 2012, kun miehillä osuus on säilynyt ennallaan. (kuvio 38) Yhteydenotot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille. Yksityisen sektorin palkansaajat saavat niitä useammin kuin kollegat julkisella sektorilla. Työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä yhteydenotot ovat lisääntyneet vuodesta 2012. Myös julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa trendit ovat nousevia. Yhteydenotot työajan ulkopuolella ovat suurin piirtein yhtä yleisiä niin pienillä kuin isommillakin työpaikoilla.

**Kuvio 38** Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella vähintään viikoittain viimeisten 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2012, 2018 (%)



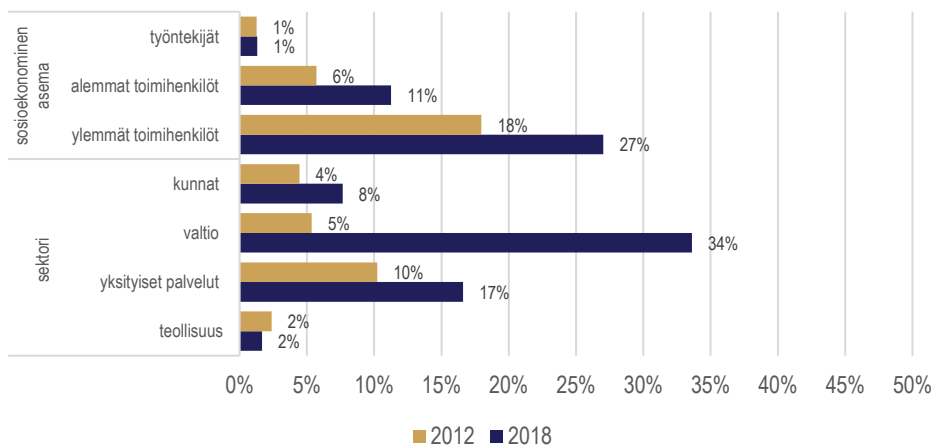
Etätyö on viime vuosina yleistynyt. (kuvio 39) Säännöllisesti etätyötä teki runsas viidennes palkansaajista ja satunnaisesti 14 prosenttia. Päivittäin etätyötä tekevien osuus on pieni, kolme palkansaajaa sadasta. Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten. Vuonna 2018 miehistä 16 ja naisista 12 prosenttia oli etätyössä viikoittain tai päivittäin. Miehistä 62 ja naisista 69 prosenttia ei tehnyt lainkaan etätöitä.

**Kuvio 39** Etätyö viimeisten 12 kuukauden aikana 2012–2018 (%)



Sosioekonomisen aseman ja sektoreiden mukaiset erot etätyön tekemisessä ovat huimia. Vuonna 2018 etätyötä tekivät pääasiassa ylemmät toimihenkilöt. Heistä jopa 27 prosenttia oli etätyössä päivittäin tai viikoittain. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 11 prosenttia. Työntekijöistä vain yksi sadasta teki etätyötä viikoittain. Etätyötä tekevät selvästi eniten valtion palkansaajat. Teollisuudessa etätyö on harvinaisinta. (kuvio 40) Vuoteen 2012 verrattuna etätyö on yleistynyt toimihenkilöillä. Sektoreista etätyö on lisääntynyt eniten valtiolla. Ilmiö on kasvussa myös yksityisissä palveluissa ja kunnissa.

**Kuvio 40** Etätyö viimeisten 12 kuukauden aikana vähintään viikoittain sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2018 (%)

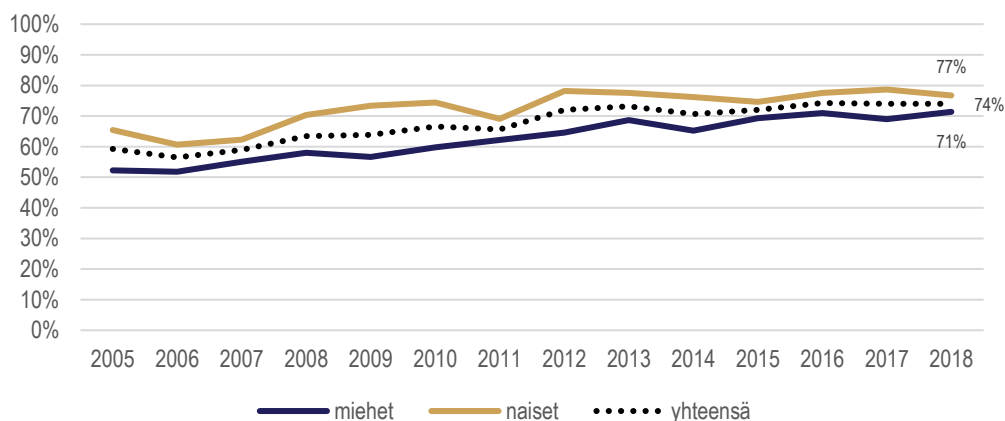


Etätöitä tehdään enemmän isoilla kuin pienillä työpaikoilla. Vuonna 2018 viikoittaista tai päivittäistä etätöitä teki mikrotyöpaikoilla 13 prosenttia, 10–49 henkilön työpaikoilla 12 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 15 prosenttia ja tätä suuremmilla työpaikoilla miltei viidennes (19 %) palkansaajista. Pienillä työpaikoilla etätöiden tekeminen on kaksinkertaistunut vuodesta 2012. Yli 200 henkilön organisaatioissa kasvu on ollut maltillisempaa (15 % vuonna 2012).

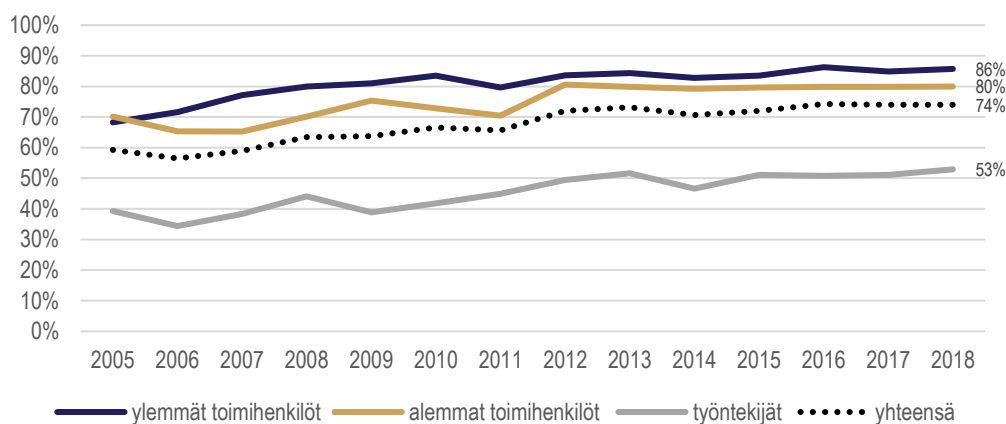
## 4.2 Palkkajärjestelmät

Työsuorituksen systemaattinen arvioiminen on huomattavasti yleistynyt vuodesta 2005 (59 %), mutta viime vuosina kasvu on tasaantunut. Palkansaajista 74 prosenttia kertoi vuonna 2018, että heidän työsuoritustaan arvioidaan. Naisten suoritusta arvioidaan useammin kuin miesten. Sukupuolten välinen ero on edellisvuoteen verrattuna kaventunut hieman. (kuvio 41)

**Kuvio 41** Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi, miehet ja naiset 2005–2018 (%)



Toimihenkilöiden työtä arvioidaan yleisemmin kuin työntekijöiden. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat suuret. Arvioinnin piirissä olevien osuus on tasaantunut viime vuosina toimihenkilöillä noin 80 prosenttiin ja työntekijöillä noin puoleen. (kuvio 42)

**Kuvio 42** Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2018 (%)

Suorituksen arvioinnit ovat tavallisia etenkin julkisen sektorin työpaikoilla ja isoissa organisaatioissa. Lähes kaikki (95 %) valtiolla työskentelevät ovat nykyisin arvioinnin piirissä. Myös naisvaltaisella kunta-alalla 81 prosenttia vastasi vuonna 2018, että heidän suoritustaan arvioidaan. Yksityisellä sektorilla arviointi on yleisempää yksityisissä palveluissa (73 %) kuin teollisuudessa (63 %). Arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, vuonna 2018:

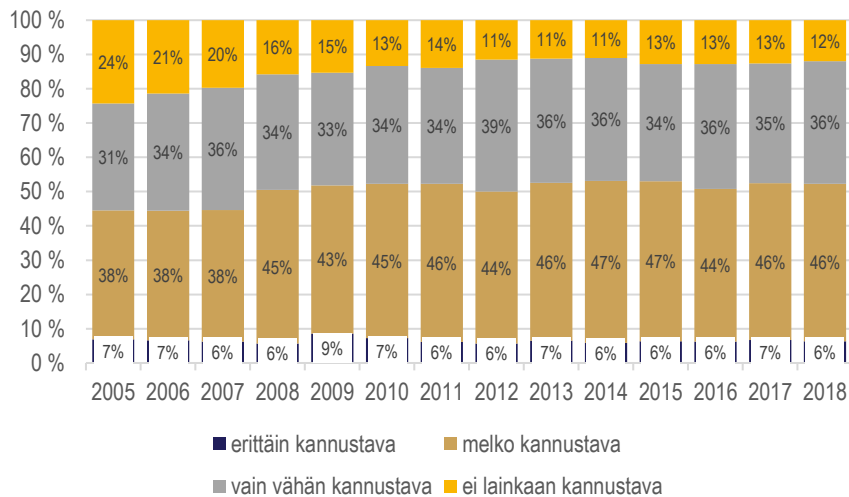
- 1–9 henkilön työpaikoilla 57 prosenttia oli arvioinnin piirissä,
- 10–49 työntekijän organisaatioissa 74 prosenttia vastasi kyllä,
- 50–199 henkilön organisaatioissa osuus oli 81 prosenttia ja
- yli 200 henkilöä työllistävässä organisaatioissa valtaosan (89 %) suoritusta arvioitiin.

Arvioinnit ovat yleistyneet kaikilla sektoreilla ja eri kokoisissa työpaikoissa vajaan 15 vuoden takaisesta.

Palkansaajien mielipiteet oman palkkauksensa kannustavuudesta ovat muuttuneet myönteisemmiksi vuoteen 2005 verrattuna. Viime vuosina näkemykset ovat kuitenkin säilyneet suurin piirtein ennallaan. Vuonna 2018 runsas puolet piti palkkaustaan ainakin jossain määrin kannustavana. (kuvio 43).

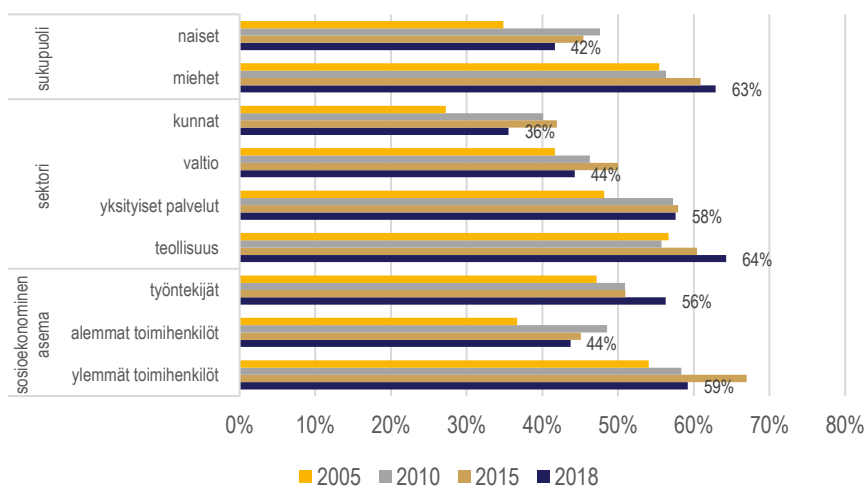


**Kuvio 43** Palkkauksen kannustavuus 2005–2018 (%)



Vuonna 2018 miehistä 63 prosenttia ja naisista 42 prosenttia koki palkkauksensa melko tai erittäin kannustavaksi. Sekä miehet että naiset kokevat palkkauksen nyt kannustavammaksi kuin vuonna 2005, mutta viime aikoina kannustavuus on naisten keskuudessa hieman heikentynyt. (kuvio 44) Yksityisen sektorin palkansaajat pitävät palkkaustaan useammin kannustavana verrattuna julkiseen sektoriin. Ylemmistä toimihenkilöistä 59 ja työntekijöistä 56 prosenttia piti palkkaustaan kannustavana vuonna 2018. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli huomattavasti pienempi (44 %).

**Kuvio 44** Kannustava palkka sukupuolen, sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2005, 2010, 2015 ja 2018 (%)



## 5 Työssä kehittyminen

Työssä tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä trendi on kohti monia oppimisen tapoja. Valtaosin työssä opitaan ja opiskellaan työn tekemisen ohessa esimerkiksi itseopiskeluna, vertaisoppimisena ja kokemuksen karttumisen myötä sekä työnantajan järjestäminä lyhyinä perehdytys- tai koulutussessioina. Työnantajan kustantamassa koulutuksessa opiskellaan valtaosin omaan ammattiin ja alaan liittyviä taitoja. Muita yleisiä sisältöjä ovat sosiaaliset taidot, työterveys- ja turvallisuusasiat sekä tietotekniset taidot. Työpaikkojen tekemillä valinnoilla on iso merkitys elinikäisen oppimisen kannalta. Sitran laskelmien mukaan yritysten koulutusinvestoinnit ovat vuosittain noin miljardin euron luokkaa. Puolet tästä muodostuu palkoista, joita työntekijöille maksetaan koulutusajalta (ks. Aho & Ranki 2018, 24, 37.)

Yhä useampi palkansaaja kokee oppivansa työssään. Vuonna 2018 palkansaajista noin neljä viidestä koki, että työpaikalla voi oppia koko ajan uusia asioita tai, että työpaikalla on pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Tilastokeskuksen mukaan työn ohessa tapahtuva opiskelu sekä itse-, etä- ja verkko-opiskelu ovat yksityisen sektorin työpaikoilla yleistyneet. (Suomen virallinen tilasto: CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus). Työolobarometri kertoo, että vuonna 2018 palkansaajista noin neljännes opiskeli kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana ja runsas puolet opiskeli työssä itsenäisesti ilman ohjausta ja/tai verkkomateriaalien avulla. Jopa 38 prosenttia palkansaajista kertoi, että oli kehittänyt taitojaan ja osaamistaan siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä.

Osaamisen kehittäminen, jotta voisi vastata työelämän ja teknologian muutoksiin, ei juuri näy lisäyksenä aikuiskoulutukseen osallistumisessa. Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan vuonna 2017 työhön tai ammattiin liittyvässä koulutuksessa oli työvoimaan kuuluvista 48 prosenttia. Suurin osa tästä oli työnantajan tukemaa kouluttautumista eli henkilöstökoulutusta, johon palkansaajista osallistui 53 prosenttia. (Suomen virallinen tilasto: Aikuiskoulutukseen osallistuminen.) Työolobarometrin mukaan pitkällä aikavälillä työajalla tapahtuvan koulutuksen osallistumisaste on hieman noussut. Viime vuosina kehitys on pysähtynyt ja koulutukseen osallistuminen on jäänyt tasolle, jossa reilu puolet palkansaajista on ollut koulutuksessa. Vuonna 2018 palkansaajista 57 prosenttia oli ollut koulutuksessa siten, että sai koulutusajalta palkkaa.

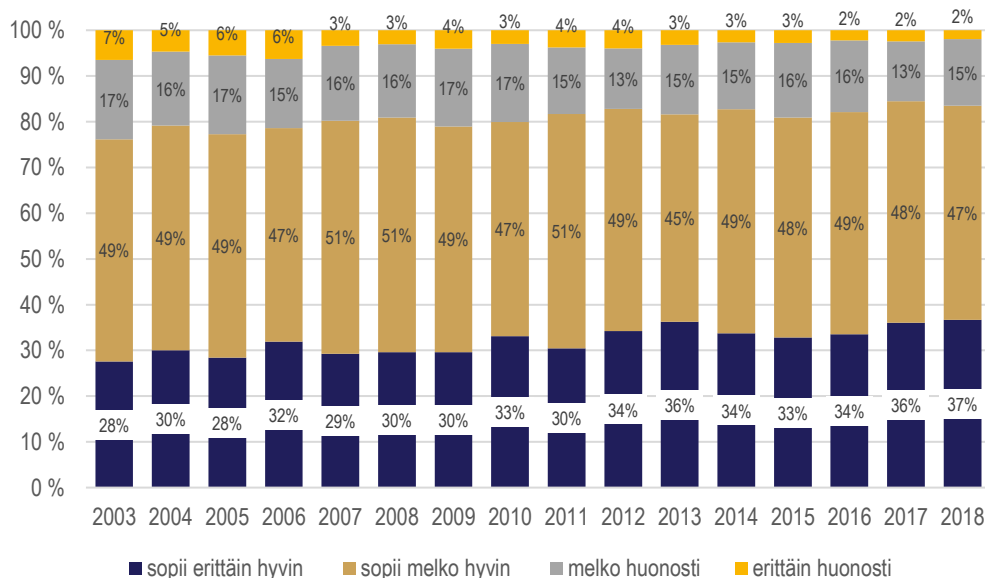
Hyvin tunnistettu ongelma osaamisen kehittämisessä on, että se kasaantuu monesti niille, joiden osaaminen on jo koulutuksen ja työtehtävien myötä hyvällä tasolla. Palkansaajien joukossa ikääntyvillä, niillä, joiden koulutustaso on alhainen, työntekijäasemassa olevilla, tehdastyöntekijöillä sekä jakelussa ja teollisuuden

palveluissa työskentelevillä on muita heikkomat mahdollisuudet oppia uutta ja osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen. (ks. Lyly-Yrjänäinen & Maunu 2019.) Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat yhteydessä työoloihin. Ne, joilla mahdollisuudet ovat heikot, kokevat muita vähemmän voivansa vaikuttaa työhönsä ja että työpaikalla kannustettaisiin työntekijöitä uuden kokeilemiseen ja uusien ideoiden esittämiseen. Osaamisen kehittämisen katveessa olevat myös kokevat työpaikan ilmapiirin olevan avoin muita harvemmin. (Silvennoinen & Nori, 2017.)

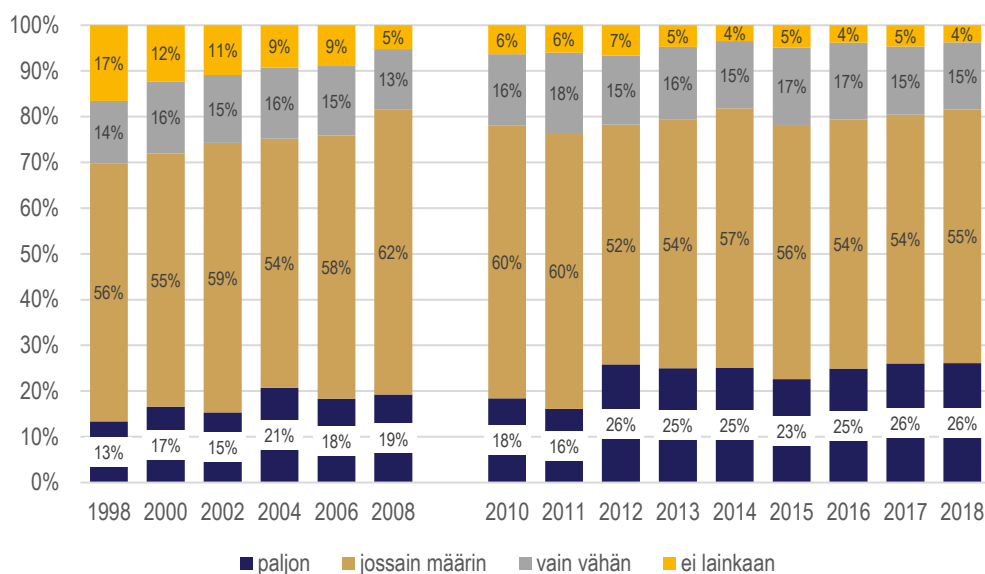
## 5.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen

Suurin osa palkansaajista mielsi työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Runsas kolmannes koki kuvauksen sopivan omaan työpaikkaansa erittäin hyvin ja liki puolet melko hyvin. Moni myös koki, että työpaikalla tuetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä. Neljänneksen mielestä asiaan kiinnitettiin paljon huomiota ja runsas puolet koki asian olevan jossain määrin esillä. Osaamisen kehittämisen mahdollisuuksissa näkyy pitkällä aikavälillä lievästi kasvava trendi. (kuviot 45 ja 46). Miesten ja naisten arviot olivat melko yhtenevät vuonna 2018.

**Kuvio 45** Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2018 (%)



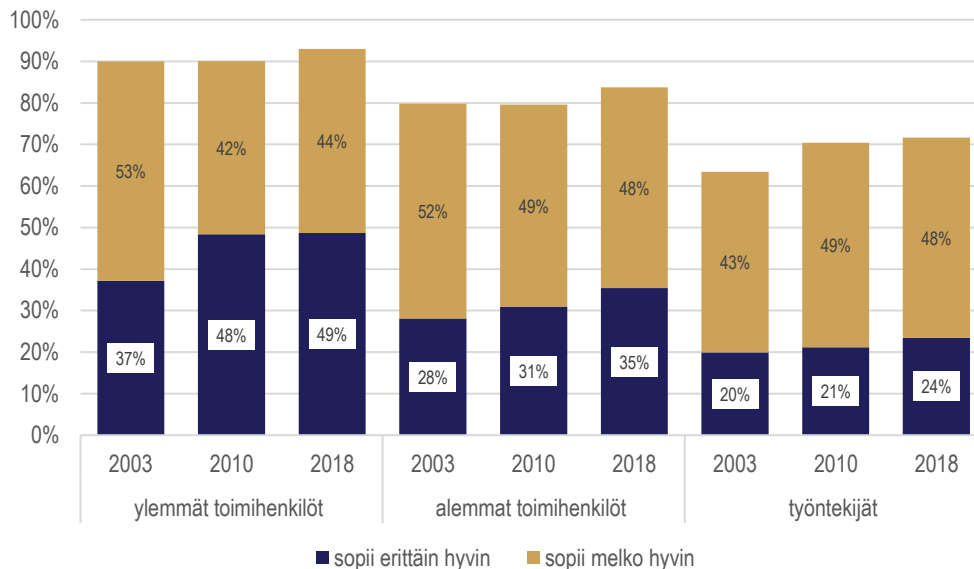
**Kuvio 46** Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2018 (%)



Jopa yli 90 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 84 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 72 prosenttia työntekijöistä arvioi vuonna 2018, että luonnehdinta ”työpaikani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin tai melko hyvin. Verrattuna 2000-luvun alkuun osuudet ovat nousseet etenkin työntekijöillä, joilla lähtötasokin oli paljon alhaisempi.

Toimihenkilöistä huomattavasti entistä useampi arvioi luonnehdinnan sopivan työpaikkaansa erittäin hyvin. (kuvio 47) Sosioekonomisten ryhmien väliset erot näkyvät myös siinä, onko työpaikalla pyritty vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Ylemmillä toimihenkilöillä niiden osuudet, joiden mielestä asiaan on kiinnitetty ainakin jossain määrin huomiota, ovat olleet noin 85 prosentissa vuodesta 1998 lähtien. Suurin harppaus asiassa on otettu alemmien toimihenkilöiden ryhmässä, jossa arviot ovat nousseet 69 prosentista 84 prosenttiin. Työntekijöillä osuus on kivunnut 60 prosentista 72 prosenttiin. Ylemmistä toimihenkilöistä 32 prosenttia arvioi vuonna 2018, että osaamisen kehittämiseen on työpaikalla kiinnitetty runsaasti huomiota. Alemmista toimihenkilöistä näin ajatteli 26 prosenttia ja työntekijöistä joka viides.

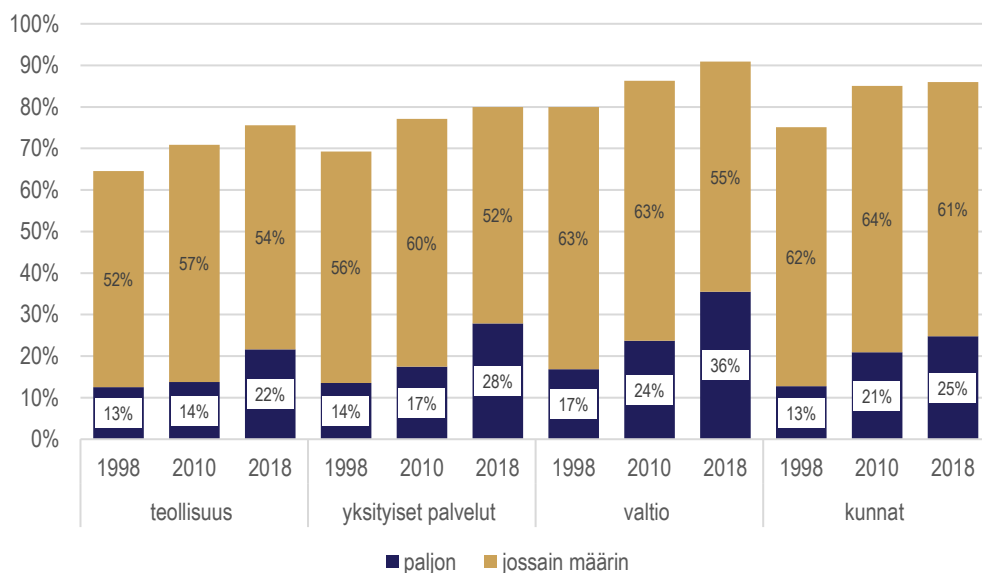
**Kuvio 47** Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta sosioekonomisen aseman mukaan 2003, 2010 ja 2018 (%)



Vuonna 2018 yksityisten palveluiden, valtion ja kuntien palkansaajista noin 85 prosenttia arvioi työpaikkansa sellaiseksi, jossa voi oppia koko ajan uutta. Teollisuudessa osuus oli alhaisempi, 77 prosenttia. Kunnissa sekä yksityisellä sektorilla niiden osuudet, joiden mielestä työpaikassa voi oppia koko ajan uutta, ovat kasvaneet vuodesta 2003, jolloin asiasta kysyttiin ensimmäistä kertaa. Teollisuudessa kasvu on ollut vahvinta. Siellä lähtötaso oli matalin, 68 prosenttia. Valtiollakin niiden osuus, joiden mielestä kuvaus sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin, on kasvanut. Valtiolla 44 prosenttia oli vahvasti tätä mieltä vuonna 2018 (vrt. 38 % yksityisissä palveluissa, 36 % kunnissa ja 32 % teollisuudessa.)

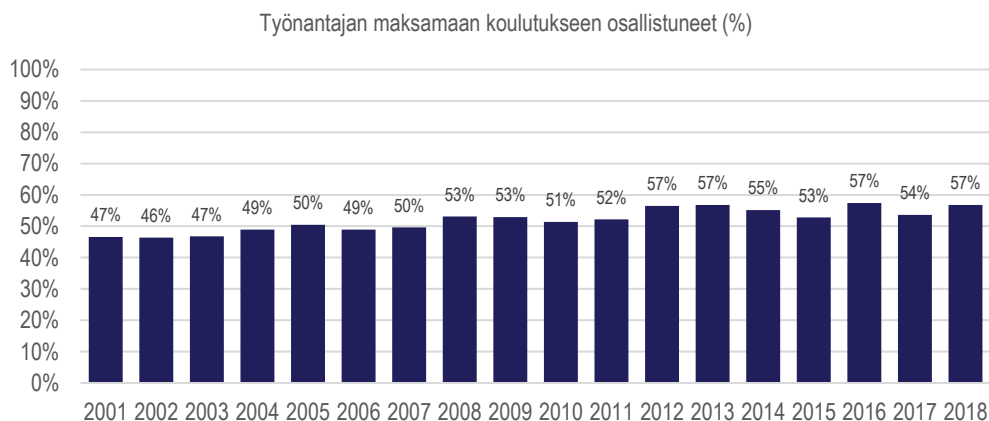
Yksityisen ja julkisen sektorin erot näkyvät myös siinä, miten paljon palkansaajat kokevat, että työpaikoilla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Julkisella puolella tämä on yksityistä yleisempää. Vuodesta 1998 trendit ovat kaikilla sektoreilla nousevat. (kuvio 48)

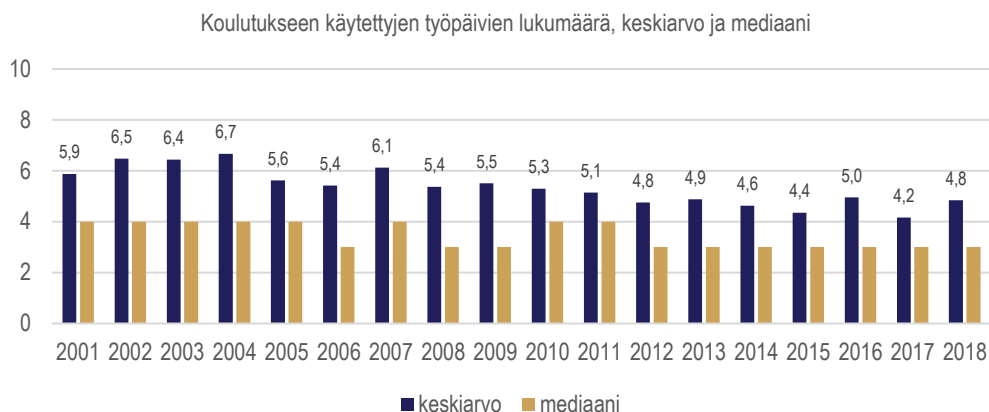
**Kuvio 48** Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin mukaan 1998, 2010 ja 2018 (%)



Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 57 prosenttia palkansaajista vuonna 2018. Koulutukseen osallistuminen on yleistynyt 2000-luvun alusta, mutta viime vuosina kasvu on tasaantunut. Koulutuksen pituus on pitkällä aikavälillä laskenut. (kuvio 49) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 koulutuspäiviä oli keskimäärin yli kuusi. Viime vuodet koulutuspäivien määrä on ollut alimmillaan koko 2000-luvun aikana eli korkeintaan viisi päivää, kun muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää. Vuonna 2018 koulutuspäiviä oli keskimäärin 4,8. Koulutuspäivien mediaani on vaihdellut kolmen ja neljän välillä. Viime vuosina se on ollut kolme päivää.

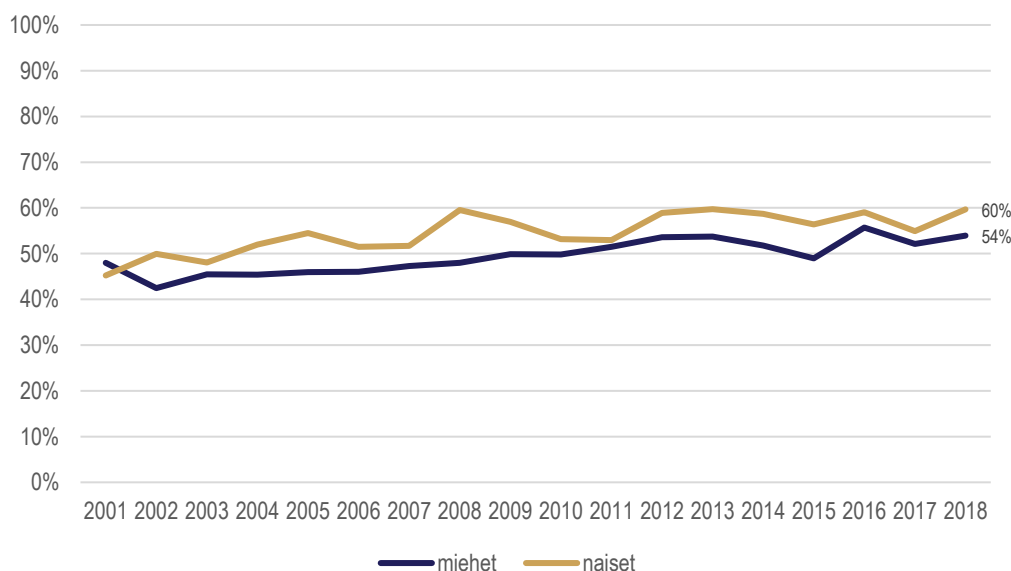
**Kuvio 49** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2018 (% , keskiarvo ja mediaani)





Naiset ovat miehiä hieman useammin osallistuneet koulutukseen, tosin sukupuolten välinen ero on pieni. (kuvio 50) Sen sijaan miesten koulutukseen käyttämä aika on läpi 2000-luvun ollut johdonmukaisesti pidempi kuin naisten. Vuosi 2015 oli poikkeus, silloin miehet ja naiset olivat koulutuksessa keskimäärin yhtä pitkän ajan. Myös vuonna 2018 miehet ja naiset olivat koulutuksessa miltei yhtä pitkän ajan, miehet keskimäärin 4,9 ja naiset 4,8 työpäivää.

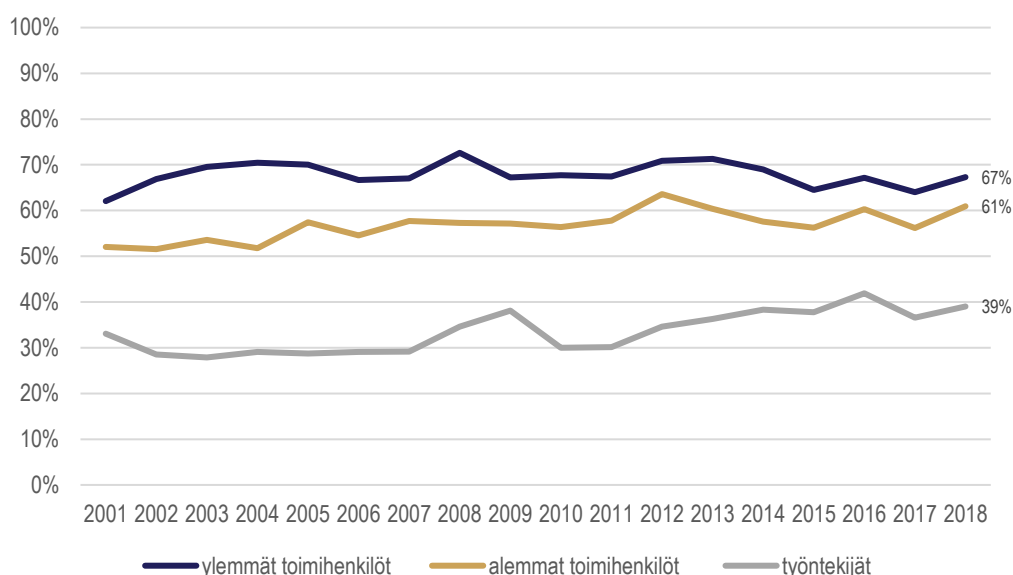
**Kuvio 50** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2018 (%)



Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Noin kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa vuonna 2018. Työntekijöillä osuus oli paljon pienempi, 39 prosenttia.

Alemmista toimihenkilöistä 61 prosenttia osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat olleet suuria koko 2000-luvun ajan. (kuvio 51) Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2018 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät koulutukseen keskimäärin 5,4 alemmat toimihenkilöt 5,1 ja työntekijät 3,4 työpäivää. Erot koulutuksen pituudessa ovat kuitenkin pienentyneet, sillä etenkin ylempien toimihenkilöiden koulutuksen kesto on lyhentynyt 2000-luvulla.

**Kuvio 51** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2018 (%)



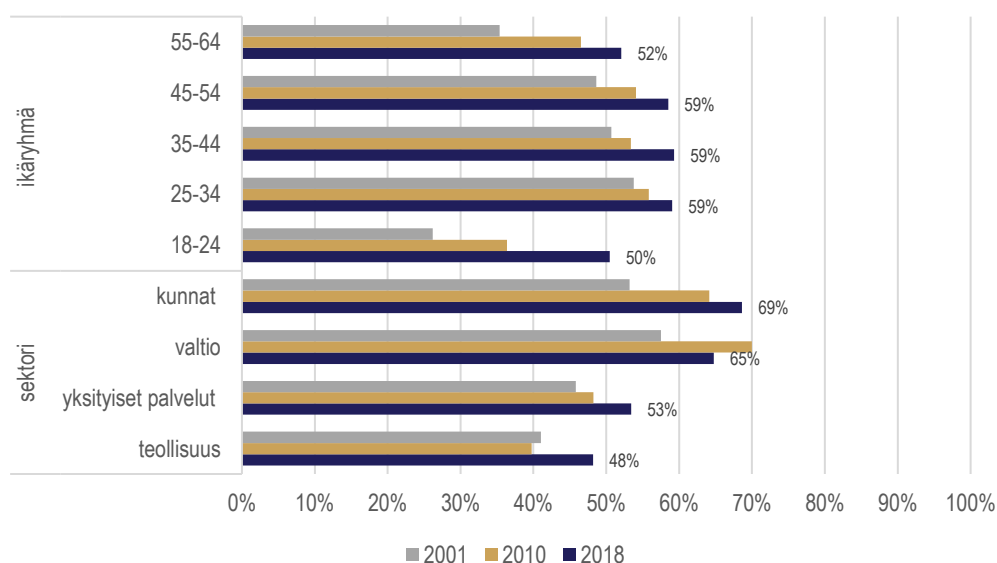
Osallistuminen on yleistynyt vajaan 20 vuoden aikana kaikissa ikäryhmissä. (kuvio 52) Nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat osallistuvat työnantajan tarjoamaan koulutukseen harvimminkin mutta, kun verrataan vuosien 2017 ja 2018 lukuja, ikäryhmien väliset erot ovat hieman tasoittuneet. Koulutukseen osallistuminen on lisääntynyt vuoden aikana selvästi nuorimmassa ja vanhimmassa ikäryhmässä. Nuorimmilla lisäys on 41 prosentista 50 prosenttiin ja vanhimmilla 46 prosentista 52 prosenttiin. Ikäryhmittäiset erot koulutukseen käytetyssä ajassa ovat myös pienentyneet edellisvuoteen verrattuna. Eniten aikaa käyttivät 25–34-vuotiaat (5,3 työpäivää) ja vähiten 55–64-vuotiaat (4,4 päivää). Muilla ikäryhmillä koulutuksen kesto oli hyvin lähellä keskiarvoa (4,8–4,9 päivää).

Eri sektoreilla ja eri kokoisissa työpaikoissa koulutukseen osallistumisen yleisyys vaihtelee. Koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Vuonna 2018 kuntien palkansaajat osallistuivat eniten koulutukseen. Teollisuuden



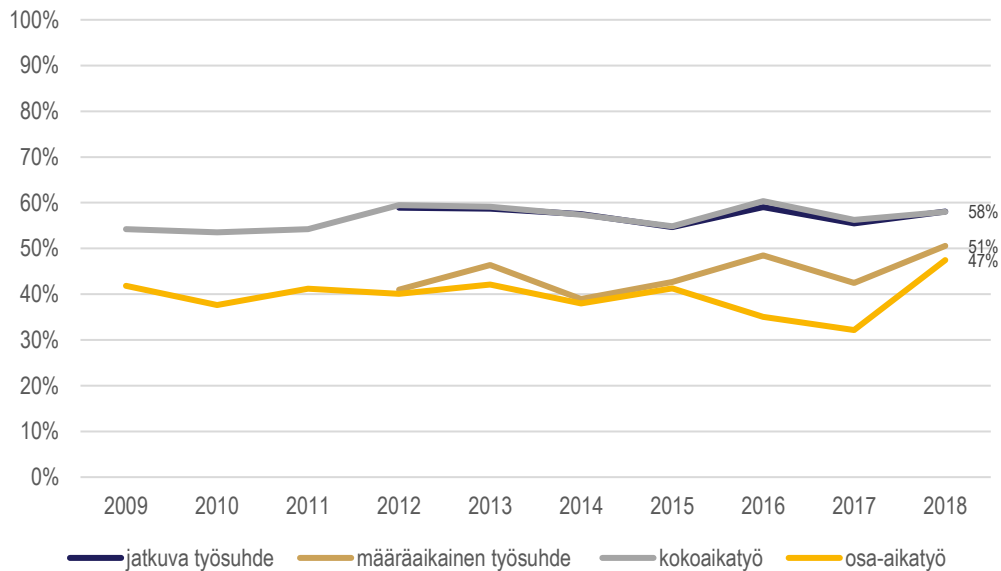
palkansaajille osallistuminen oli harvinaisinta. Koulutukseen käytetty aika on vähentynyt kaikilla sektoreilla. Koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 8, yksityisten palvelujen työntekijöillä 4,6, kuntien palkansaajilla 4,8 ja teollisuudessa työskentelevillä 4,1 työpäivää. Koulutukseen osallistuminen on yleisempää isommilla kuin aivan pienillä työpaikoilla. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 46 prosenttia oli osallistunut. 10–49 ja 50–199 henkilön työpaikoissa osuus oli 58 prosenttia ja yli 200 henkilön työpaikoilla 67 prosenttia vuonna 2018. Työpäivien lukumäärällä mitattuna eniten aikaa koulutukseen käyttivät palkansaajat yli 200 henkilön työpaikoilla (5,4 päivää) ja 10–49 henkilön organisaatioissa (5,1 päivää). 50–199 henkilön työpaikoilla aikaa kului keskimäärin 4,8 ja mikrotyöpaikoilla 3,7 työpäivää.

**Kuvio 52** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen ikäryhmän ja sektorin mukaan 2001, 2010 ja 2018 (%)



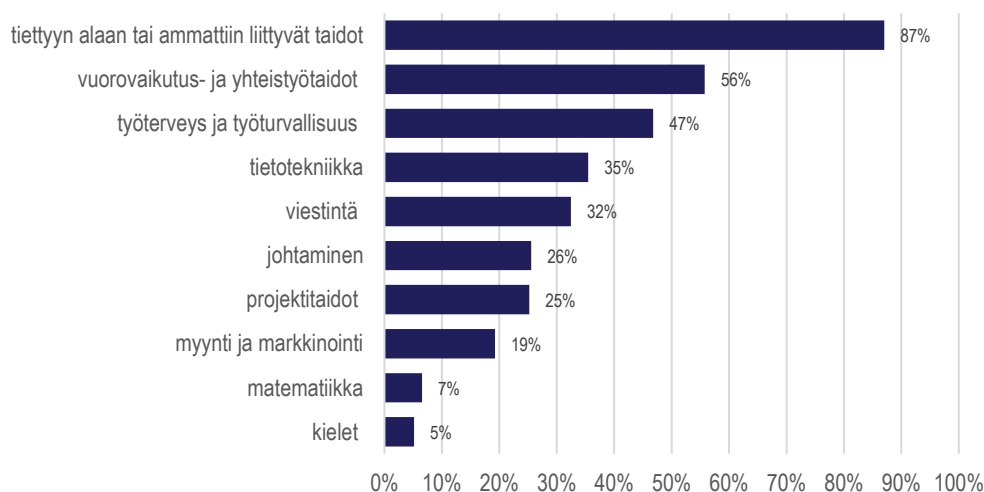
Jatkuvassa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevista 58 prosenttia osallistui koulutukseen vuoden 2018 aikana. Määrä- ja osa-aikaisten osallistuminen oli vähäisempää, vaikka osa-aikaisilla koulutukseen osallistuminen on selvästi yleistynyt edellisvuodesta. (kuviot 53) Vaikka määräaikaisten palkansaajien osallistuminen on vakainaisia työntekijöitä harvinaisempaa, ne määräaikaisten, jotka olivat koulutuksessa olleet, käyttivät koulutukseen eniten aikaa, keskimäärin 7,1 päivää vuonna 2018. Jatkuvassa työsuhteessa olevilla aikaa kului 4,7 työpäivää. Koulutukseen käytetyssä ajassa mitattuna osa-aikaisten käyttivät koulutukseen kokoaikaisia vähemmän aikaa (osa-aikaisten 4,2 ja kokoaikaisten 4,9 työpäivää). Kuten osallistuminen koulutukseen, myös osa-aikaisten koulutukseen käyttämä aika on kuitenkin lisääntynyt edellisvuodesta huomattavasti.

**Kuvio 53** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen työsuhteen tyypin mukaan 2009–2018 ja 2012–2018 (%)



Uusimmassa barometrissa kerättiin tietoja myös koulutuksen sisällöistä eli siitä, millaisia taitoja on koulutuksessa opiskellut. Niille vastaajille, jotka kertoivat olleensa työnantajan kustantamassa koulutuksessa, annettiin valmiit vastausvaihtoehdot, joista oli mahdollista valita useita erisisältöisiä koulutuksia. Lisäksi kysyttiin, oliko vastaaja opiskellut joitain muita taitoja ja haastattelija kirjasi näistä tiedot ylös.

Valtaosa (87 %) oli koulutuksessa opiskellut tiettyyn alaan tai ammattiin liittyviä taitoja. Muista annetuista vaihtoehdoista yleisimpiä olivat vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoihin ja työterveys- ja työturvallisuusasioihin liittyvät koulutukset. Noin puolet koulutuksessa olleista kertoi koulutuksensa liittyneen näihin. Noin kolmannes vastaajista oli opiskellut tietotekniikkaa tai viestintää ja noin neljännes johtamista tai projektitaitoja. Myyntiä ja markkinointia oli opiskellut vajaa viidennes. Matematiikan tai kielten opiskelu oli harvinaisempaa. (kuvio 54) Muita kuin listattuja taitoja oli opiskellut 13 prosenttia palkansaajista, jotka olivat olleet koulutuksessa. Näistä vastauksista kerrotaan tarkemmin tietolaatikossa 1, sivulla 60.

**Kuvio 54** Työnantajan maksamassa koulutuksessa opiskellut taidot 2018 (%)

Seuraavaksi kerrotaan, miten koulutussisällöt eroavat eri palkansaajaryhmien kesken. Analyysistä on jätetty pois tiettyyn alaan tai ammattiin liittyvät koulutukset, sillä tämä oli ylivoimaisesti yleisin koulutuksen sisältö ja vaihtoehto voi olla päällekkäinen muiden koulutussisältöjen kanssa.

Miehet olivat naisia selvästi useammin opiskelleet johtamistaitoja (31 % miehistä ja 21 % naisista), projektitaitoja (29 % miehistä ja 22 % naisista) sekä työterveys ja työturvallisuusasioita (54 % miehistä ja 40 % naisista). Naiset olivat opiskelleet vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja miehiä enemmän (53 % miehistä ja 58 % naisista). Muissa koulutuksissa miehet ja naiset olivat olleet suurin piirtein yhtä paljon.

Koulutusten sisällöissä on sekä eroja että yhtäläisyyksiä sosioekonomisen aseman mukaan. Kolmen yleisimmän sisällön mukaan tarkasteltuna vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja ja tietotekniikkaa olivat opiskelleet niin toimihenkilöt kuin työntekijätkin. Alemmilla toimihenkilöillä ja varsinkin työntekijöillä työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät koulutukset olivat hyvin yleisiä. Ylempillä toimihenkilöillä TOP3-listalle mahtuvat vielä mukaan viestintätaidot. (taulukko 2) Ylemmät toimihenkilöt olivat monesti opiskelleet myös johtamista (38 %), projektitaitoja (36 %), työterveys ja työturvallisuusasioita (35 %) sekä myyntiä ja markkinointia (21 %). Koulutukseen osallistuneista alemmista toimihenkilöistä 32 prosenttia oli opiskellut viestintää. Muita melko yleisiä sisältöjä olivat myynti ja markkinointi (23 %), projektitaidot (21 %) ja johtaminen (21 %). Työntekijöillä muut kuin taulukossa 2 kuvatut sisällöt olivat harvinaisempia, niitä oli opiskellut alle viidennes koulutukseen osallistuneista työntekijöistä.

**Taulukko 2** Yleisimmät työnantajan maksamassa koulutuksessa opiskellut taidot sosioekonomisen aseman mukaan 2018 (TOP3, %)

Koulutukset TOP3	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
1.	vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot (62 %)	vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot (58 %)	työterveys ja työturvallisuus (79 %)
2.	tietotekniikka (44 %)	työterveys ja työturvallisuus (43 %)	vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot (38 %)
3.	viestintä (42 %)	tietotekniikka (35 %)	tietotekniikka (20 %)

Koulutuksen yleisimmät sisällöt vaihtelevat jonkin verran eri toimialoilla. (taulukko 3) Teollisuuden palkansaajista valtaosa oli opiskellut työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyviä taitoja. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojakin oli opiskellut moni. Kolmanneksi yleisin koulutussisältö oli projektitaidot. Yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajilla yleisimpiä koulutuksen sisältöjä olivat vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ja tämän jälkeen työterveys- ja työturvallisuusasiat. Yksityisten palveluiden palkansaajilla kolmanneksi yleisin sisältö oli viestintä ja kunnissa tietotekniikka. Valtiolla oli yleisimmin opittu tietotekniikkaan liittyviä taitoja ja miltei yhtä usein vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä viestintää.

**Taulukko 3** Yleisimmät työnantajan maksamassa koulutuksessa opiskellut taidot sektorin mukaan 2018 (TOP3, %)

Koulutukset TOP3	Teollisuus	Yksityiset palvelut	Valtio	Kunnat
1.	työterveys ja työturvallisuus (68 %)	vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot (59 %)	tietotekniikka (58 %)	vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot (63 %)
2.	vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot (38 %)	työterveys ja työturvallisuus (40 %)	vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot (56 %)	työterveys ja työturvallisuus (43 %)
3.	projektitaidot (28 %)	viestintä (35 %)	viestintä (47 %)	tietotekniikka (36 %)

Teollisuudessa oli opittu usein myös tietotekniikkaan liittyviä taitoja (27 %), johtamista (26 %) ja viestintää (22 %). Yksityisten palveluiden palkansaajista jopa 34 prosenttia oli opiskellut myyntiä ja markkinointia, 30 prosenttia oli opiskellut johtamista ja 26 prosenttia projektitaitoja. Valtiolla yleisiä olivat myös johtamiseen (30 %) ja projektitaitoihin (22 %) liittyvät koulutukset. Valtiolla joka kymmenes oli opiskellut kieliä; osuus on puolet suurempi kuin palkansaajilla keskimäärin. Taulukossa 3 kuvattujen TOP3-taitojen lisäksi kunnissa työskentelevistä 30 prosenttia oli opiskellut viestintää ja joka neljäs projektitaitoja.

## TIETOLAATIKKO 1

### AVOVASTAUKSET KOULUTUKSESSA OPISKELLUISTA TAIDOISTA

Työolobarometrin vastaajista 57 prosenttia oli osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen kuluneen vuoden aikana. Koulutuksen luonnetta kartoitettiin valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla, minkä lisäksi viimeisenä vaihtoehtona tarjottiin avovastausmahdollisuutta, mikäli valmiit vaihtoehdot eivät kuvanneet koulutuksen sisältöä. Valmiita vastausvaihtoehtoja olivat tietotekniikka, matematiikka, viestintä, kielet, johtaminen, myynti ja markkinointi, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, projektitaidot, tiettyyn ammattiin tai alaan liittyvät taidot sekä työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät taidot.

Avovastauksella vastaajat saivat mahdollisuuden kertoa sellaisesta koulutuksesta, joita valmiit vastausvaihtoehdot eivät kuvanneet. Vastauksista osa osoittautui päällekkäisiksi valmiiden vastausvaihtoehtojen kanssa. Avovastausten käsittely on tehty erillään muista vastauksista, koska avovastausten systemaattinen yhdistäminen päällekkäisten vastausvaihtoehtojen kanssa ei ollut mahdollista jälkikäteen. Avovastauksia kertyi 126 ja niistä lähdettiin teema-analyysin avulla muodostamaan luokkia. Teemojen muodostaminen oli aineistolähtöistä ja se eteni vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa yhteisiä nimittäjiä etsittiin toistuvasti aineistosta, minkä jälkeen muodostuneita kategorioita käytiin läpi useasti ja niistä keskusteltiin toisen tutkijan kanssa. Keskustelun pohjalta kategorioita vielä muokattiin ja käytiin aineiston pohjalta läpi, jonka jälkeen ne otettiin käyttöön.

Teemoittelun jälkeenkin suurimmaksi kategoriaksi jäi heterogeenisia vastauksia sisältävä kategoria *muut* 31 prosentin osuudella. Kategorian vastaukset kuvaavat koulutuksia, jotka sisältävät spesifistä osaamista eri aloilta, mikä tekee niiden luokittelemisen vaikeaksi. Tällaista koulutusta edustavat esimerkiksi vastaukset: perheiden traumatyöskentely, maksutekniikka, substanssiin liittyvä koulutus, ammattiseminaari, edunvalvonta, voimankäyttö sekä lääkintään liittyvät asiat. Toisena pienempänä ryhmänä ovat kategoriassa vastaukset, jotka edustavat kokonaisia tieteenaloja, kuten vastaukset: insinööritiede, sairaanhoitoalan koulutus, rakennustekniikka, kemia sekä kone- ja sähkötekniikka.

Toisiksi suurimmiksi luokiksi kymmenen prosentin osuuksilla muodostuivat *työn suorittaminen ja organisaatituntemus* sekä *muutos*. Esimerkkejä luokasta *työn suorittaminen ja organisaatituntemus* ovat organisaation strategisiin tavoitteisiin tutustuminen ja työpaikkasääntöjen oppiminen sekä perehdytykseen osallistuminen. Luokassa *muutos* on koulutuksia, jotka liittyvät esimerkiksi uuden tuotteen valmistuksen opetteluun, uusiin työtehtäviin siirtymiseen tai uuden opetussuunnitelman käyttöönottoon. Näiden teemojen suurehko osuus avovastauksissa kertoo siitä, miten muutos on jatkuva tila työelämässä. Työn suorittaminen edellyttää sitä, että on jatkuvasti opittava uusia asioita ja oltava vastaanottavainen muutokselle.

Kolmanneksi suurimpana kategoriana yhdeksän prosentin osuudella ovat *ensiaputaidot*. Vastausten kohtalainen edustus kertonee ensiaputaitojen arvostuksesta, jolloin niitä koskeva koulutus halutaan tuoda esille, vaikka ensiaputaidot olisivat voineet sopia

esimerkiksi valmiiseen vastausvaihtoehtoon, jossa mainitaan työturvallisuus. Toinen turvallisuuteen kytkeytyvä teema avovastauksissa on *turvallisuus ja salassapito*, joka muodostui yhdeksänneksi suurimmaksi teemaksi neljän prosentin osuudella. Kategoria sisältää sellaisia työelämään liittyviä vastauksia, jotka eivät koske ensisijaisesti henkilöstön turvallisuutta. Luokan vastauksia ovat esimerkiksi salassapito, tietoturvallisuus ja liikenneturvallisuus.

Neljänneksi suurimpana kategoriana ovat *pedagogiikkaan, ohjaukseen ja valmentamiseen* liittyvät taidot seitsemän prosentin osuudella, joita kuvaavat esimerkiksi vastaukset erityispedagogiikka, opetuksen opettaminen perehdyttämistä varten ja juniorivalmennus. Ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyvää koulutusta edustaa myös luokka *asiakaspalvelu ja asiakkaan kohtaaminen*, joka keräsi viisi prosenttia vastauksista. Asiakas voi olla esimerkiksi kaupassa asioiva henkilö tai koulun oppilas. Luokan avovastauksia ovat muun muassa asiakaspalvelutaidot, maahanmuuttajien kohtaaminen ja asiakassuhteet.

*Juridiikan ja lainsäädännön hallintaa* lisääviä koulutuksia on vastauksista kuusi prosenttia. Näitä vastauksia ovat esimerkiksi lakisäädösten määräyksiin liittyvät asiat, juridiikka sekä lainsäädäntö ja sen uudistukset. Myös *kansainvälisyyttä ja monikulttuurisuutta* edustavia vastauksia kertyi viiden prosenttiyksikön verran. Teemaa edustavat muun muassa avovastaukset suvaitsevaisuuskasvatus, monikulttuurisuus ja EU-asiat. Muita vähemmän vastauksia saaneita luokkia ovat *kehittäminen* (3 %), *tuotteet* (3 %), *henkilöstöjohtaminen* (3 %), *ekologisuus ja ympäristöasiat* (2 %) sekä *verotus ja verottaminen* (2 %).

Koulutustyyppejä tiedusteltiin tutkimuksessa ensikertaa ja avovastausten keräämisen tarkoituksena oli osaltaan selvittää sitä, miten annetut vastausvaihtoehdot toimivat ja onko muita koulutuksen teemoja, jotka ovat vahvasti edustettuina työelämässä. Kaikkiin annettuihin vastausvaihtoehtoihin tuli runsaasti vastauksia, jolloin niiden säilyttäminen on perusteltua.

Vastausvaihtoehto "tiettyyn ammattiin tai alaan liittyvät taidot" vaikutti alkuun vastauksia läpikäydessä huonosti toimivalta vastausvaihtoehdolta, koska hyvin monenlainen koulutus olisi mahdollista laskea kategoriaan. Analyysin edetessä osoittautui alaspesifiä osaamista kuvaava vastausvaihtoehto vastaajille kuitenkin tärkeäksi, koska suuri osa vastaajista on saanut juuri sellaista koulutusta, joka liittyy suoraan omaan ammattiin tai alaan. Kattavan vastausvaihtoehtoluettelon laatiminen, joka sisältäisi yläkäsitteet kaikelle työnantajien maksamalle koulutukselle, ei ole kuitenkaan mielekäästä eikä edes mahdollista, jolloin lavean ala- tai ammattispesifiä osaamista kuvaavan vastausvaihtoehdon tarjoaminen on tärkeää. Vastausvaihtoehdon tarjoaminen luettelon viimeisenä vaihtoehtona ennen avovastausta voisi edistää sitä, että vastaajat tarjoaisivat avovastaukseen vain sellaisia koulutuksia, jotka eivät valmiisiin vaihtoehtoihin istu.

Vastausvaihtoehtoa "vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot" olisi mahdollista muokata avovastausten perusteella. Vaihtoehtoa voisi muokata avovastauksista muodostetun kategorian "asiakaspalvelu ja asiakkaan kohtaaminen" perusteella niin, että siihen

sisällytettäisiin asiakkaan kohtaaminen, jolloin olisi todennäköistä, että se valittaisiin nykyistä useammin kuvaamaan saadun koulutuksen sisältöä.

Sellaiselle yleiskategorialle, joka kuvaa työn suorittamista ja organisaatiotuntemusta lisäävää koulutusta, näyttää avovastausten perusteella olevan kysyntää. Vastausvaihtoehdon tulisi ilmaista täsmällisesti sitä koulutusten tarjontaa, jolla pyritään edistämään päivittämisen toiminnan sujuvuutta työpaikoilla esimerkiksi perehdyttämällä, organisaation arvojen tai toimintatapojen opettamisella tai uusien työvälineiden käytön opastuksella.

Toinen tema, jonka nostamista valmiisiin vastausvaihtoehtoihin voisi harkita, on juridiikka ja lainsäädännön tuntemus. Lainsäädännön tuntemus ja alakohtaisten lakien soveltamisen hallinta ovat monille palkansaajille tärkeitä työssä, jolloin voisi olettaa, että aiheiden tiimoilta tarjottaisiin koulutusta kohtalaisen usein. Mikäli juridiikka ja lainsäädännön tuntemus otettaisiin valmiiksi vastausvaihtoehdoksi, voisi se nousta nykyistä huomattavammaksi kategoriaksi. Vastausvaihtoehdoista ja niiden muutoksista huolimatta avovastausvaihtoehdon säilyttäminen on merkityksellistä, sillä sen kautta voidaan hahmottaa sellaisia koulutuksen nousevia ja laskevia trendejä, joiden havaitseminen muulla tavoin on vaikeaa.

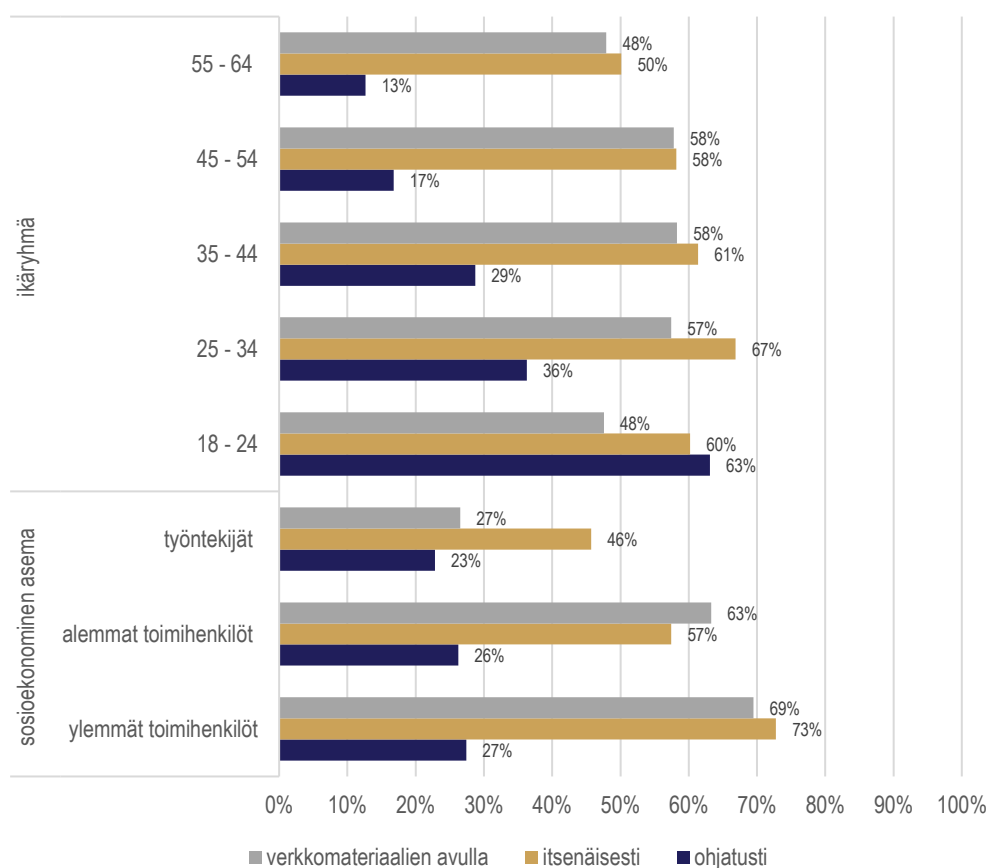
*Analyysin ja tekstin laatinut Maiju Kyytsönen*

Vuoden 2018 barometrissa selvitettiin tarkemmin muitakin työssä oppimisen muotoja kuin koulutukseen osallistumista työajalla. Palkansaajilta kysyttiin, olivatko he työssään viimeisen vuoden aikana opiskelleet kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamina, opiskelleet työssä itsenäisesti ilman ohjausta ja opiskelleet verkkomateriaalien avulla. Lisäksi kysyttiin, oliko vuoden aikana osallistunut sivutoimisesti koulutukseen niin, että tältä ajalta ei saanut palkkaa sekä oliko ylipäänsä kehittänyt taitoja ja osaamista siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä.

Toisen henkilön ohjaamana oli opiskellut 26 prosenttia palkansaajista. Itsenäinen opiskelu taas on yleistä, sillä 59 prosenttia oli opiskellut itsenäisesti ja 55 prosenttia verkkomateriaalien avulla. Miesten ja naisten vastauksissa ei ole merkittäviä eroja. Ikäryhmittäiset erot ovat sen sijaan isoja siinä, onko opiskellut kokeneemman henkilön ohjaamana. Alle 25-vuotiaista palkansaajista suurin osa oli saanut oppia kokeneemalta työntekijältä, mentorilta tai opettajalta. Miltei yhtä suuri osa nuorista, 60 prosenttia, oli opiskellut itsenäisesti. Mitä iäkkäämmästä palkansaajasta on kyse, sitä harvemmin opiskelu oli tapahtunut toisen henkilön ohjauksessa. Itsenäinen opiskelu oli yleisintä 25–35 vuotiaiden joukossa. Verkkomateriaaleja hyödynsivät oppimisessa työuran keskellä olevat enemmän kuin nuorimmat ja vanhimmat ikäryhmät. Ylipäänsä yli 55-vuotiaat opiskelivat työssään muita vähemmän. (kuvio 55) Opiskelu toisen henkilön ohjaamana oli suurin piirtein yhtä yleistä toimihenkilöillä ja

työntekijöillä. Itsenäisessä opiskelussa ja verkkomateriaalien käytössä sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat sen sijaan suuret. Ylemmistä toimihenkilöistä miltei kolme neljästä oli opiskellut itsenäisesti. Alemmilla toimihenkilöillä ja etenkin työntekijöillä osuus on huomattavasti pienempi. Verkkomateriaalien käyttö oli yleistä toimihenkilöillä ja selvästi harvinaisempaa työntekijöillä. Työntekijöistä vain noin neljännes oli opiskellut työssään verkkomateriaalien avulla.

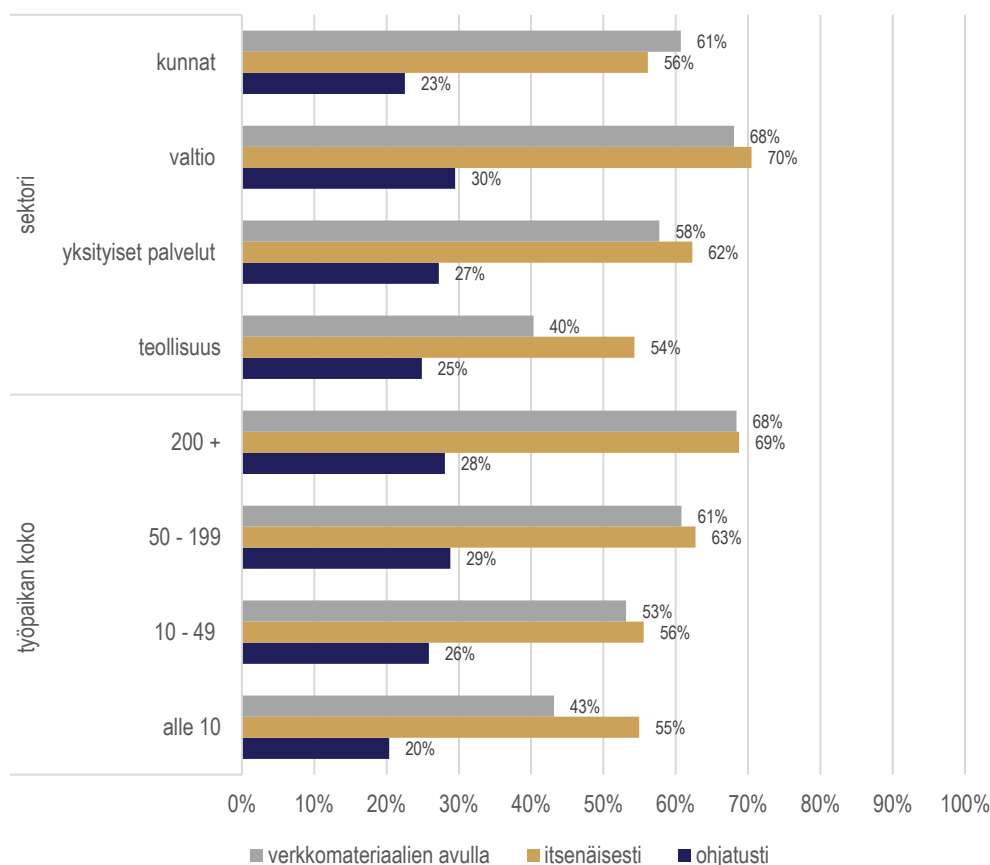
**Kuvio 55** Opiskelu työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana, itsenäisesti ja verkkomateriaalien avulla ikäryhmän ja sosioekonomisen aseman mukaan 2018 (%)



Valtion palkansaajat kehittivät osaamistaan useimmin. Liki 70 prosenttia oli opiskellut itsenäisesti työssä ja opiskellut verkkomateriaalien avulla. 30 prosenttia oli saanut oppimiseen tukea kokeneemmalta työntekijältä, mentorilta tai opettajalta. Teollisuuden palkansaajille itsenäinen opiskelu oli selvästi harvinaisempaa kuin muilla sektoreilla. Kaikenlainen osaamisen kehittäminen on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. (kuvio 56)



**Kuvio 56** Opiskelu työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana, itsenäisesti ja verkkomateriaalien avulla sektorin ja työpaikan koon mukaan 2018 (%)

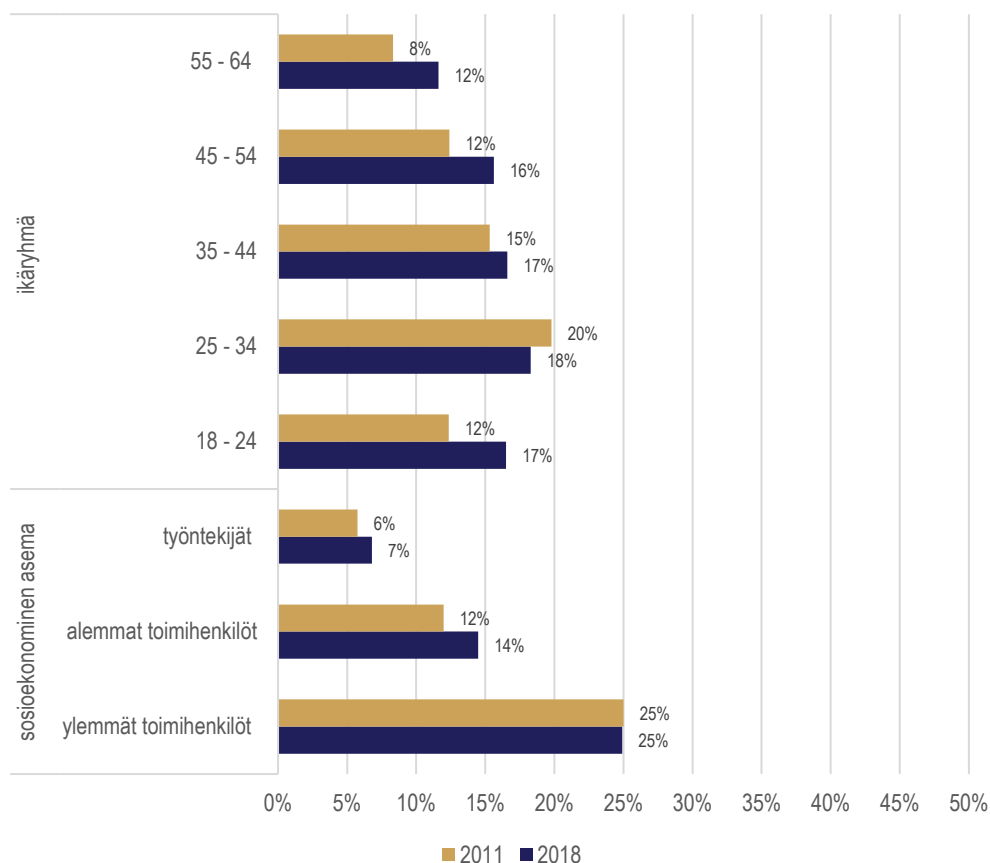


Palkansaajista 16 prosenttia oli vuonna 2018 kehittänyt osaamistaan osallistumalla sivutoimisesti koulutukseen, jonka ajalta hän ei saanut palkkaa. Kysymyksessä koulutus on ymmärretty laaja-alaisesti, osaamisen kehittäminen voi tarkoittaa muutakin kuin nykyisessä työssä tarvittavaa osaamista. Kyse voi olla missä tahansa oppilaitoksessa, esimerkiksi avoimessa yliopistossa, ammattikorkeakoulussa tai opistossa, järjestetystä koulutuksesta, eikä sen tarvitse johtaa tutkintoon. Osuus on säilynyt liki samana vuodesta 2011 (14 %), jolloin kysymys oli barometrissa myös mukana. Miehistä 12 ja naisista jopa 19 prosenttia oli ollut sivutoimisessa koulutuksessa vuonna 2018.

Ikäryhmittäin sivutoimiseen ja omakustanteiseen koulutukseen osallistuminen jakautui melko tasaisesti vuonna 2018. Muista poikkeaa selvästi ainoastaan 55–64-vuotiaiden ryhmä, jossa osallistuminen oli keskimääräistä harvinaisempaa. (kuvio 57) Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat hyvin selvät. Ylemmistä toimihenkilöistä

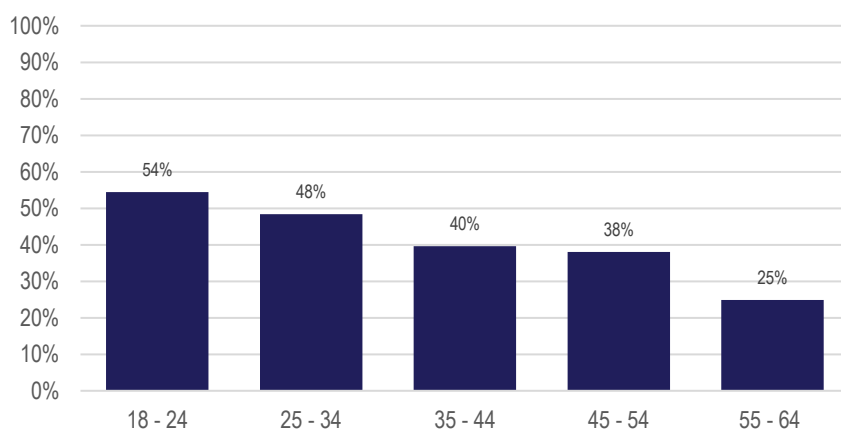
osaamistaan oli sivutoimisesti kehittänyt jopa neljännes. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 14 prosenttia ja työntekijöillä vain seitsemän prosenttia.

**Kuvio 57** Osallistuminen sivutoimiseen koulutukseen, jonka ajalta ei ole saanut palkkaa ikäryhmän ja sosioekonomisen aseman mukaan 2011, 2018 (%)



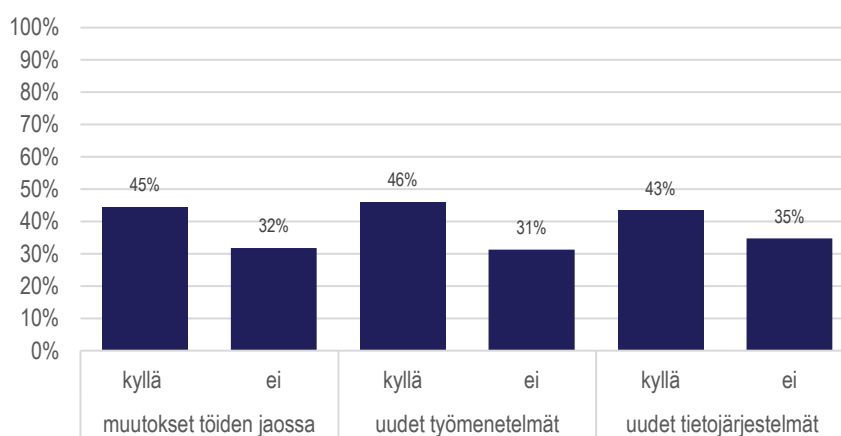
Moni palkansaaja, 40 prosenttia miehistä ja 37 prosenttia naisista oli vuoden aikana kehittänyt taitojaan ja osaamistaan laajasti, niin että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. Ylemmistä toimihenkilöistä näin oli tehnyt liki puolet (49 %), alemmista toimihenkilöistä 35 prosenttia ja työntekijöistä 31 prosenttia. Mitä nuorempi ikäryhmä, sitä useampi vastaaja kertoi kehittäneensä osaamistaan myös uusia tehtäviä silmällä pitäen. (kuvio 58)

**Kuvio 58** Taitojen ja osaamisen kehittäminen niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä ikäryhmän mukaan 2018 (%)



Osaamisen kehittäminen tulevaisuuden uusia työtehtäviä ajatellen oli yleisempää niiden palkansaajien joukossa, jotka kertoivat, että omalla työpaikalla on viimeisen vuoden aikana ollut muutoksia tehtävien jaossa tai työmenetelmissä tai on otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä. Ero on noin kymmenen prosenttiyksikköä niihin työpaikkoihin verrattuna, joissa ei ole ollut muutoksia. (kuvio 59) Se, onko omia työtehtäviä viimeisen kahden vuoden aikana siirtynyt koneiden tai robottien tehtäväksi ei sen sijaan ole suoraan yhteydessä osaamisen kehittämiseen uusia tehtäviä ajatellen.

**Kuvio 59** Taitojen ja osaamisen kehittäminen niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä sen mukaan, onko työpaikalla ollut muutoksia töiden jaossa, työmenetelmissä ja tietojärjestelmissä 2018 (%)



## 5.2 Vaikutusmahdollisuudet

Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Omien aikataulujen ja työtehtävien suunnitteleminen ja muokkaaminen auttavat suoriutumaan tehtävistä kuhunkin tilanteeseen sopivalla tavalla ja keventämään tarvittaessa työkuormaa. Päättävältä ja työn muokkaaminen auttavat silloin, jos työ leipiinnyttää. Työterveyslaitoksen mukaan työn tuunaamisessa on kyse siitä, että työntekijä voi vaikuttaa työn sisältöön tai työnteon tapoihin, vaikka itse työ ei muuttuisikaan. Se on työn osien muokkaamista itselleen mielekkäämmäksi tai uusien näkökulmien etsimistä työn tekemiseen.<sup>1</sup> Vaikutusmahdollisuudet edesauttavat myös sitä, että taidot ja osaaminen ovat parhaassa mahdollisessa käytössä.

Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakamiseen työpaikalla sekä siihen, missä paikoissa tai tiloissa työtä tekee. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä neljästä yleisintä, 19 prosenttia palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja 28 prosenttia melko paljon. 41 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. 12 prosenttia ei voi ollenkaan säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen on harvinaisempaa kuin työtahtiin vaikuttaminen. 12 prosentilla oli paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja 22 prosentilla melko paljon. 51 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran ja 16 prosentilla niitä ei ollut lainkaan.

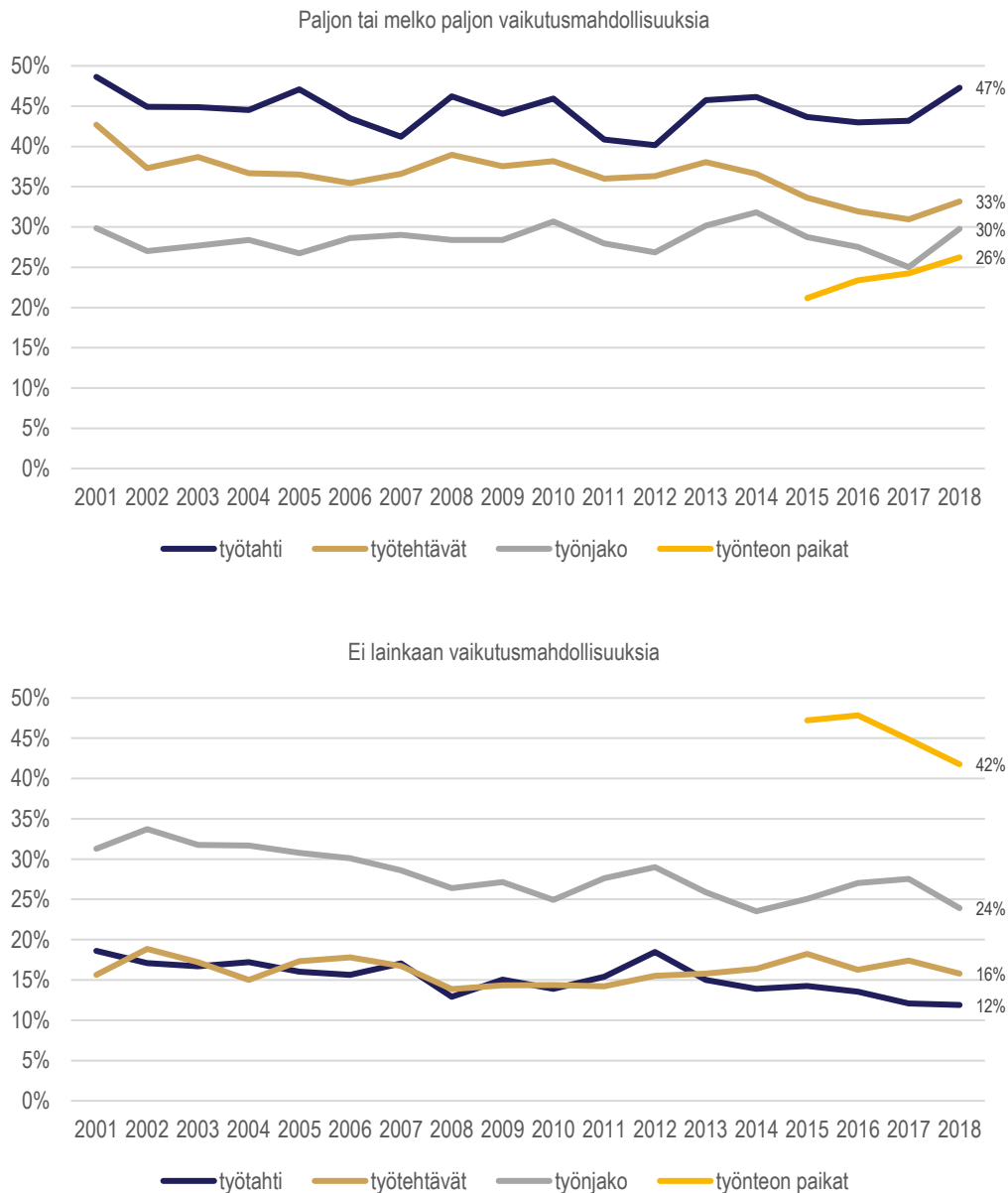
Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan 11 prosenttia sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon ja 18 prosenttia sanoi niitä olevan melko paljon. 46 prosenttia sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja 24 prosentilla ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Noin neljännes voi vaikuttaa työnteon paikkoihin (13 % paljon ja 13 % melko paljon). Jonkin verran paikkoihin voi vaikuttaa 32 prosenttia ja 42 prosenttia ei voi valita työnteon paikkoja lainkaan.

Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain, mutta pitkällä aikavälillä trendit ovat yllättävän tasaisia. Pitkällä aikavälillä trendit jopa näyttivät laskevan, mutta vuoden 2018 kyselyssä näkyy, että vaikutusmahdollisuudet ovat kohentuneet edellisvuodesta kaikilla mittareilla. Yhden vuoden tietojen perusteella ei voi sanoa, lähteekö trendi nyt nousuun, mutta viime vuoden osalta kehityssuunta on myönteinen. Niiden osuudet, joilla ei lainkaan ole mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, työnjakoon tai työnteon paikkoihin ovat hieman pienentyneet. Työtehtävien osalta trendi on vakaa. (kuvio 60)

---

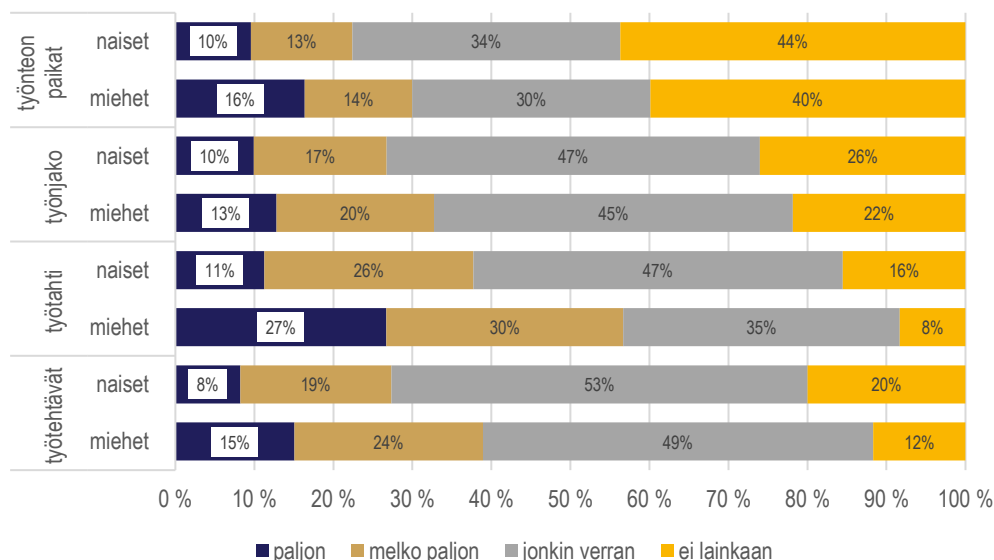
<sup>1</sup> ks. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaaminen/>

**Kuvio 60** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin 2001–2018 (%)



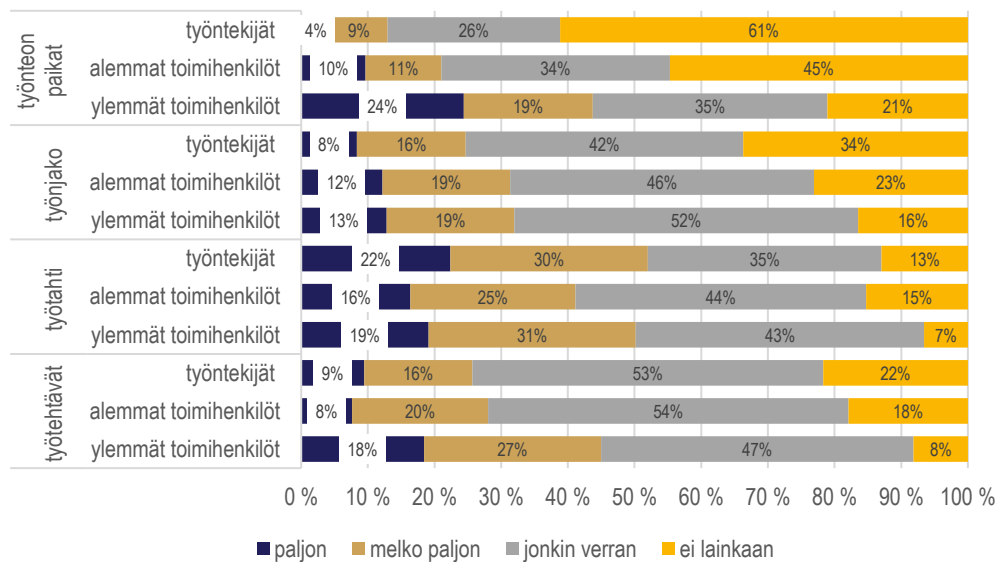
Miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia. (kuvio 61) Vuonna 2018 työtehtäviin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) 39 prosenttia miehistä ja 27 prosenttia naisista. Työtahtiin voi vaikuttaa 57 prosenttia miehistä ja 38 prosenttia naisista. Miehistä miltei kolmannes ja naisista 27 prosenttia voi vaikuttaa töiden jakoon. Työnteon paikkojen suhteen valinnan mahdollisuuksia oli miehistä 30 prosentilla ja naisista 22 prosentilla.

**Kuvio 61** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin, miehet ja naiset 2018 (%)



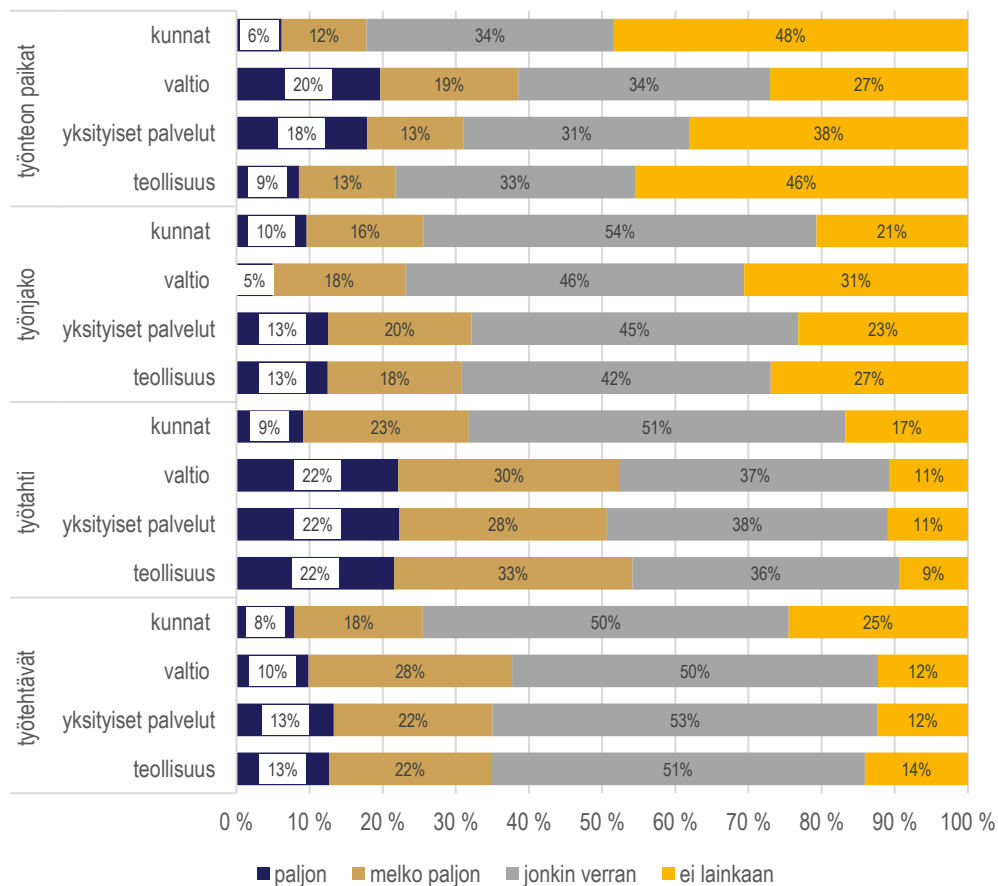
Ylemmillä toimihenkilöillä on pääosin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Työntekijöiden joukossa on puolestaan eniten niitä, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. (kuvio 62) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu ja missä paikoissa töitä tekee, oli selvästi yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2018 heistä 45 prosenttia pystyi vaikuttamaan työtehtäviin paljon tai melko paljon. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuus oli noin neljännes. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa 43 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli puolet pienempi ja työntekijöistä vain 13 prosenttia voi selkeästi vaikuttaa siihen, missä tekee työnsä.

**Kuvio 62** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sosioekonomisen aseman mukaan 2018 (%)



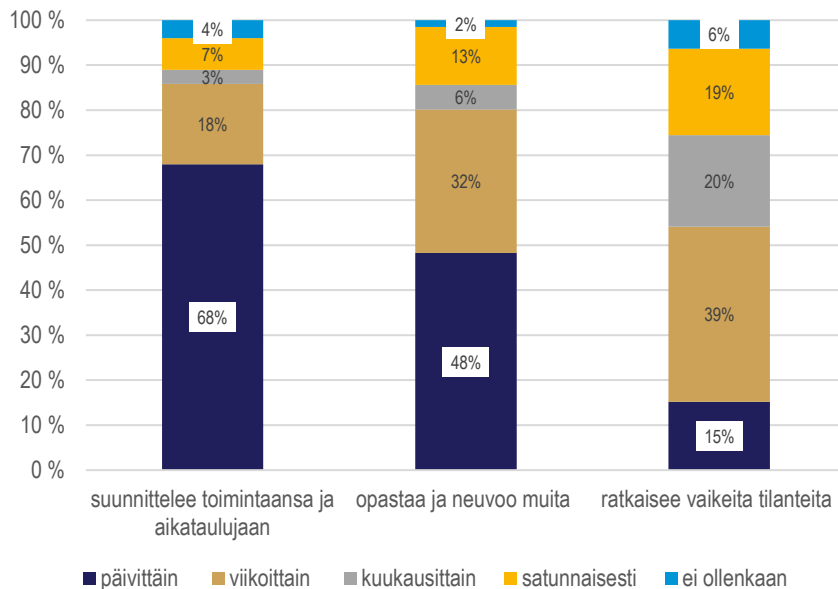
Sektorikohtaiset erot vaikutusmahdollisuuksissa riippuvat pitkälti siitä, mistä asiasta on kyse. (kuvio 63) Työnteon paikkoihin vaikuttaminen oli selvästi yleisintä valtiolla työskentelevillä. Työnjakoon vaikuttamisessa sektorikohtaiset erot ovat melko pieniä, mutta valtiolla tämä oli muita harvinaisempaa. Mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin ja työtehtäviin olivat selvästi pienimmät kunnissa työskentelevillä.

**Kuvio 63** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sektorin mukaan 2018 (%)



Vuoden 2018 barometrissa selvitettiin, miten paljon työssä käytetään taitoja, joita on vaikea korvata koneiden avulla. Taidot liittyvät usein vuorovaikutukseen, luovuuteen ja ongelmanratkaisuun (ks. esim. Alasoini 2018). Uudet kysymykset kertovat, kuinka paljon palkansaajat suunnittelevat omaa toimintaansa ja aikataulujaan, opastavat ja neuvovat muita sekä ratkaisevat sellaisia uusia tai vaikeita työtilanteita tai tehtäviä, joissa hyvän ratkaisun miettimiseen menee vähintään 30 minuuttia. Omien töiden suunnittelu on yleistä, 68 prosenttia palkansaajista teki tätä päivittäin ja 18 prosenttia viikoittain. Kollegoitaan neuvoi ja opasti päivittäin miltei puolet ja viikoittain noin kolmannes palkansaajista. 15 prosenttia ratkoi vaikeita tilanteita joka päivä ja 39 prosenttia joka viikko. (kuvio 64)

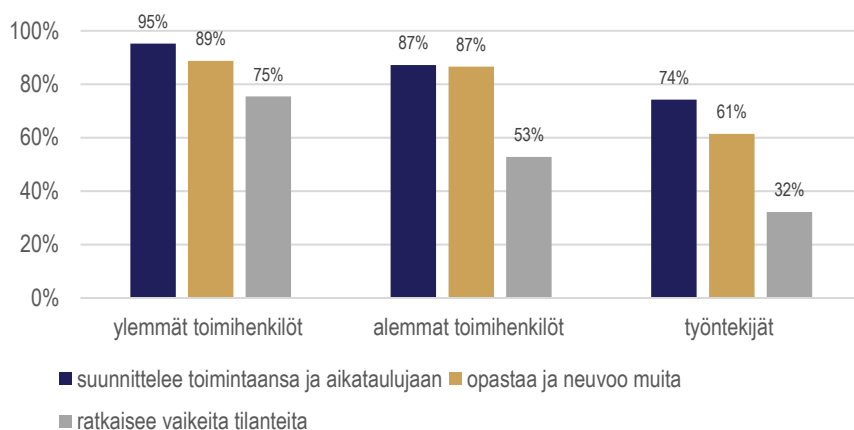


**Kuvio 64** Töiden suunnittelu, muiden opastaminen ja ongelmanratkaisu 2018 (%)

Miesten ja naisten vastauksissa ei ole merkittäviä eroja. Omien töiden suunnittelu oli hieman muita harvinaisempaa alle 25-vuotiailla, joista neljä viidestä suunnitteli toimintaansa vähintään viikoittain. 35–44-vuotiaat sekä 45–54-vuotiaat neuvoivat muita hieman keskimääräistä useammin (82–83 % opasti muita vähintään viikoittain). Ongelmanratkaisutilanteita oli eniten 35–44-vuotiailla (61 % ratkaisi vaikeita tilanteita vähintään viikoittain). Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat selviä. (kuvio 65)

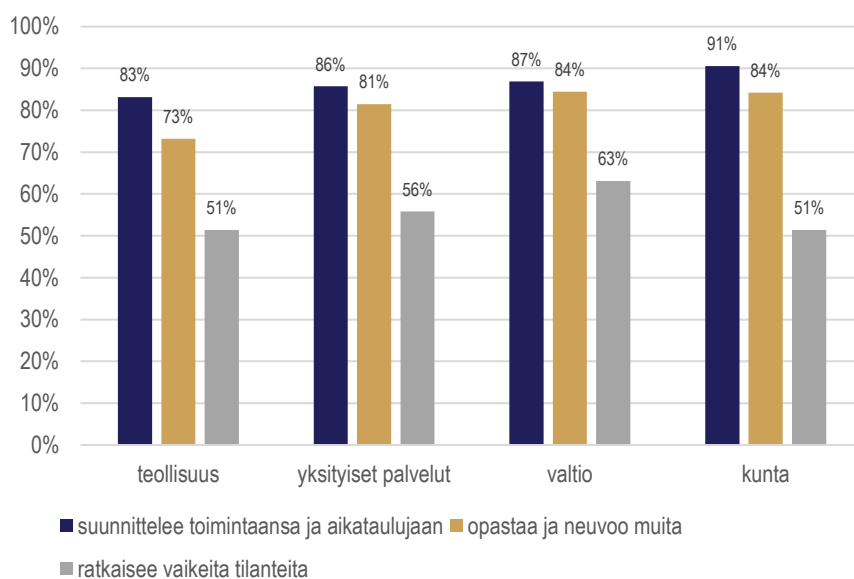
Ylemmistä toimihenkilöistä miltei kaikki suunnittelivat omia töitään ja yhdeksän kymmenestä opasti muita vähintään joka viikko. Alemmilla toimihenkilöilläkin tämä oli yleistä, mutta työntekijöillä selvästi harvinaisempaa. Erot ovat vielä selvemmat ongelmanratkaisun osalta. Kolme neljästä ylemmästä toimihenkilöstä ratkaisi vaikeita tilanteita vähintään viikoittain. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli noin puolet ja työntekijöillä noin kolmannes.

**Kuvio 65** Töiden suunnittelu, muiden opastaminen ja ongelmanratkaisu vähintään viikoittain sosioekonomisen aseman mukaan 2018 (%)



Oman toiminnan suunnittelu ja muiden neuvominen ja opastaminen oli julkisen sektorin palkansaajille hieman yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Vaikeiden tilanteiden ratkaiseminen oli muita yleisempää valtion ja yksityisten palveluiden työntekijöille. (kuvio 66)

**Kuvio 66** Töiden suunnittelu, muiden opastaminen ja ongelmanratkaisu vähintään viikoittain sektorin mukaan 2018 (%)



Omien töiden aikatauluttamisessa ja suunnittelemisessa ei juuri ole eroja eri kokoisissa työpaikoissa työskentelevien välillä. Muiden neuvominen ja opastaminen oli keskimääräistä vähäisempää alle kymmenen henkilön työpaikoissa. Mikrotyöpaikoilla 76 prosenttia teki tätä vähintään viikoittain verrattuna 80 prosenttiin palkansaajista keskimäärin. Ongelmanratkaisutilanteita tulee sitä useammin kohdalle mitä suuremmassa työpaikassa työskentelee. Alle kymmenen henkilön työpaikoissa puolet palkansaajista kertoi ratkovansa uusia tai vaikeita tilanteita tai työtehtäviä joka viikko. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus oli 52 prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 57 prosenttia ja yli 200 henkilön toimipaikoissa 62 prosenttia.

## 6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan sukupuoleen ja korkeaan ikään liittyvät omakohtaiset syrjintäkokemukset ovat hieman vähentyneet 2000-luvulla. Nuoret sen sijaan kertoivat kokeneensa syrjintää vuonna 2013 hieman enemmän vuoteen 1997 verrattuna. Palkansaajien itse kokema syrjintä liittyy useimmin tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen. (Sutela & Lehto 2014, 121–124.) Työolobarometrissa palkansaajilta on kysytty arvioita omalla työpaikalla havaitusta syrjinnästä vuodesta 2001 lähtien. Toisin kuin työolotutkimus, barometri ei siis kerro omakohtaisista syrjintäkokemuksista. Syrjinnän perusteina on barometrissa annettu ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu, työntekijän syntyperä (muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä) sekä terveydentila.

Kiusaamisella ja häirinnällä on vakavia seurauksia sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin ne, joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa ei esiinny lainkaan. (Sutela & Lehto 2014, 118.) Työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun, josta on haittaa työntekijän terveydelle. Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta.

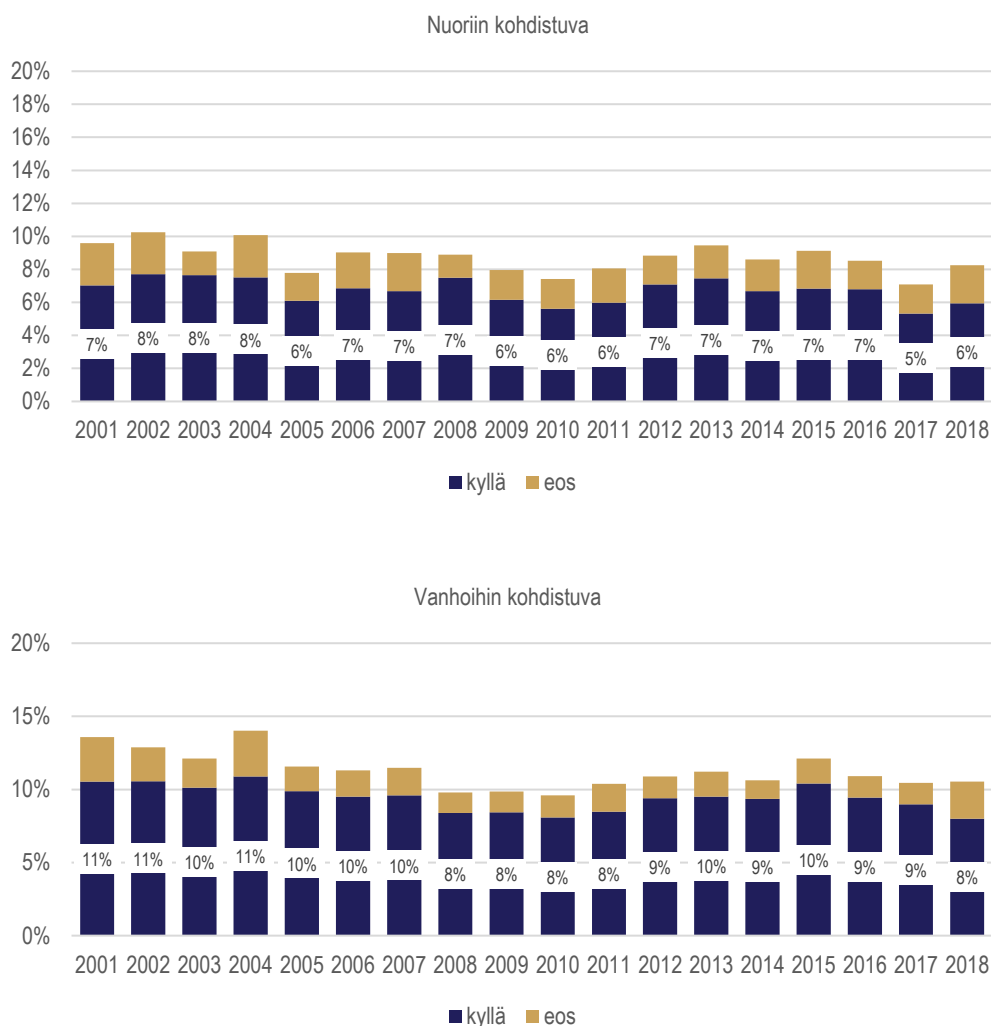
### 6.1 Syrjintä työorganisaatiossa

Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omassa organisaatiossa syrjintää. Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty barometrissa seuraavasti: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, erityisesti nuoriin...” Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja vanhojen, sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten ja naisten sekä työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää määräaikaisten ja osa-aikaisten

osalta. Syrjintäkysymykset ovat melko vaikeita vastattavia. Etenkin määräaikaaisuuteen, osa-aikaaisuuteen ja muuhun kuin suomalaiseen syntyperään liittyvän syrjinnän arvioiminen on monille vaikeaa. Ei osaa sanoa -vastaukset on syrjintäkysymysten osalta otettu analyysiin mukaan.

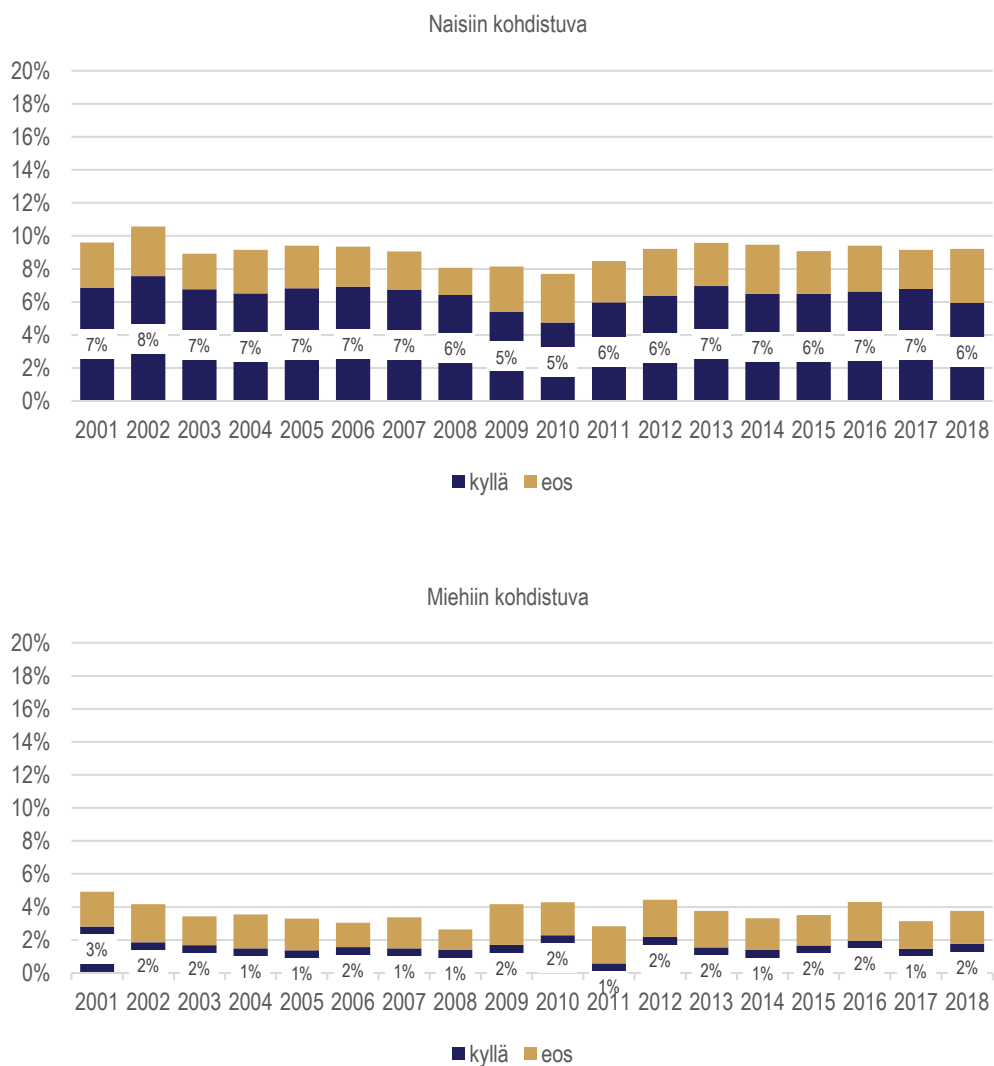
Ikään liittyvästä syrjinnästä vanhoihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistuva. Vuonna 2018 kuusi prosenttia arvioi, että omassa organisaatiossa esiintyy syrjintää, jossa on perusteena nuori ikä ja kahdeksan prosenttia arvioi, että työpaikalla on korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Muutokset ikään perustuvassa syrjinnässä ovat pieniä, mutta ikään liittyvä syrjintä on hieman vähentynyt 2000-luvun alkuun verrattuna. (kuvio 67)

**Kuvio 67** Ikään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2018 (%)



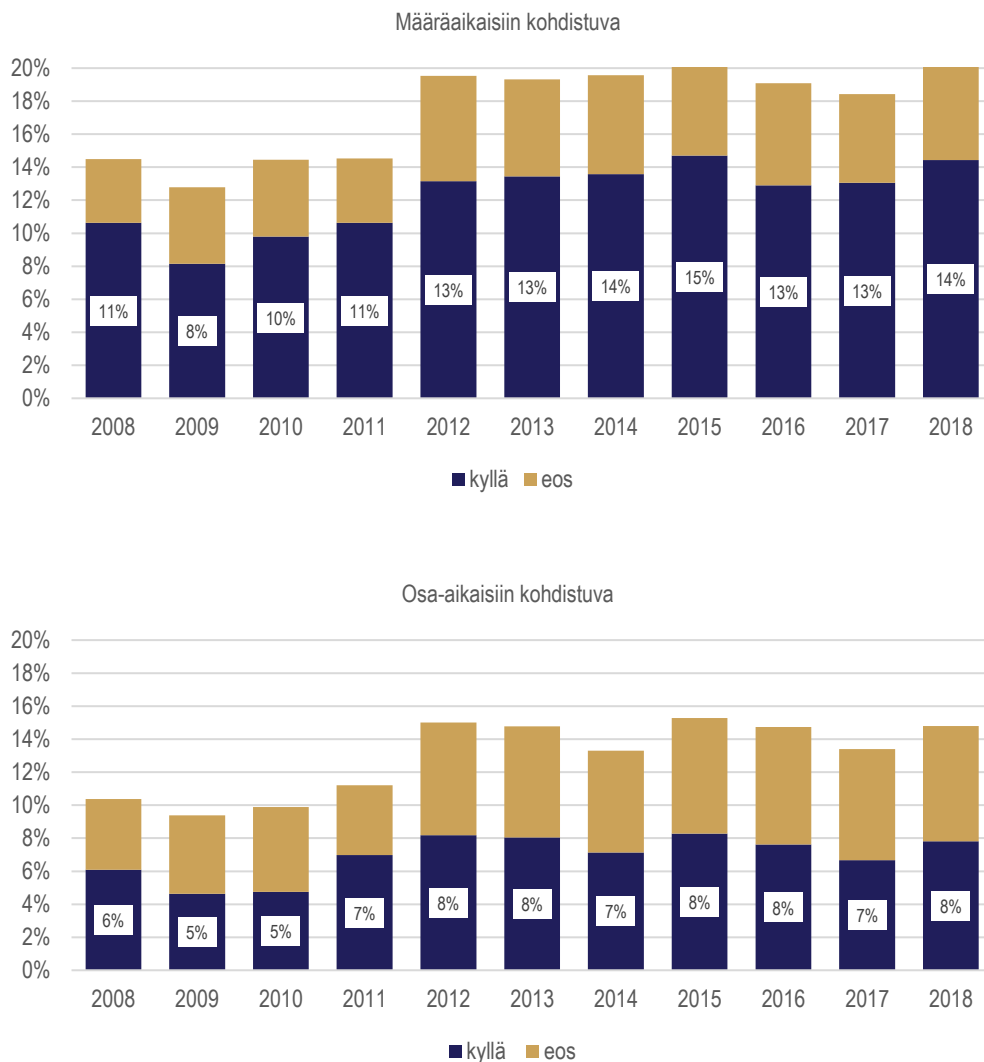
Naisiin kohdistuva syrjintä on selvästi yleisempää kuin miehiin kohdistuva. Kuusi prosenttia vastaajista arvioi vuonna 2018, että työpaikalla esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut ainoastaan kaksi sadasta. (kuvio 68) Sukupuoleen perustuva syrjintä ei barometrin mukaan ole juuri muuttunut reilun kymmenen vuoden aikana. Pidemmällä aikavälillä naisiin kohdistuva syrjintä on kuitenkin hieman vähentynyt, sillä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan havainnot naisiin kohdistuvasta syrjinnästä olivat vuonna 1997 yleisempiä kuin 2000-luvulla (Sutela & Lehto 2014, 120–121).

**Kuvio 68** Sukupuoleen perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2018 (%)



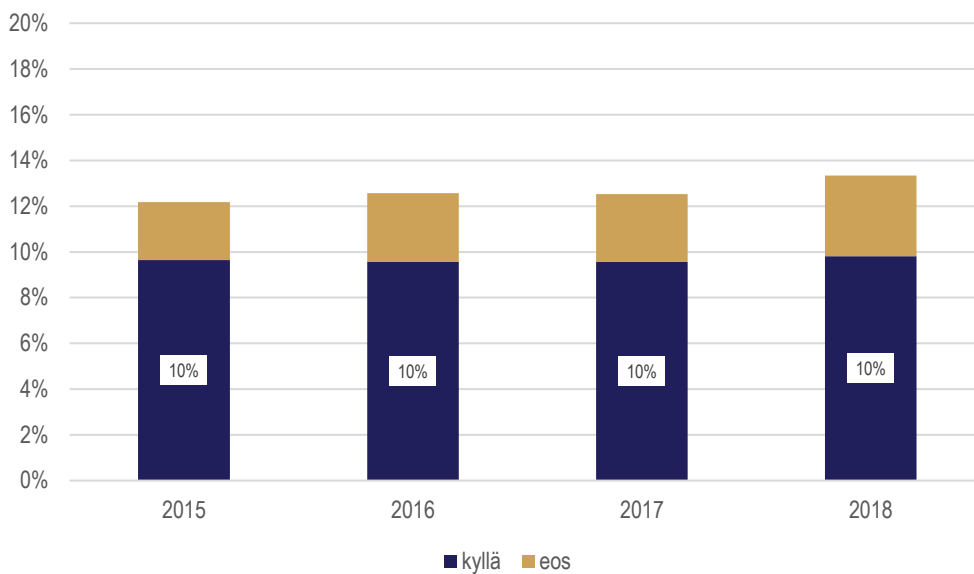
Barometrissa kysytyistä syrjäntäperusteista määräaikaan kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjäntä on kaikista yleisintä. Jopa 14 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2018, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaan kohdistuvaa syrjäntää oli havainnut palkansaajista kahdeksan prosenttia. Työsuhteen laatuun liittyvät syrjäntäperusteet ovat olleet mukana barometrissa vuodesta 2008 lähtien. Sekä määräaikaan että osa-aikaan kohdistuva syrjäntä on viime vuosina ollut aiempaa yleisempää. (kuvio 69)

**Kuvio 69** Työsuhteen laatuun perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjäntän havaitseminen työpaikalla 2008–2018 (%)



Terveystilaan kohdistuvasta syrjinnästä on kysytty vuodesta 2015 lähtien. Terveystilaan liittyvät syrjintähavainnot ovat melko yleisiä, niistä kertoi joka kymmenes palkansaaja. Neljä prosenttia ei osannut sanoa, onko omalla työpaikalla terveystilaan perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Osuudet ovat neljän vuoden aikana säilyneet ennallaan. (kuvio 70)

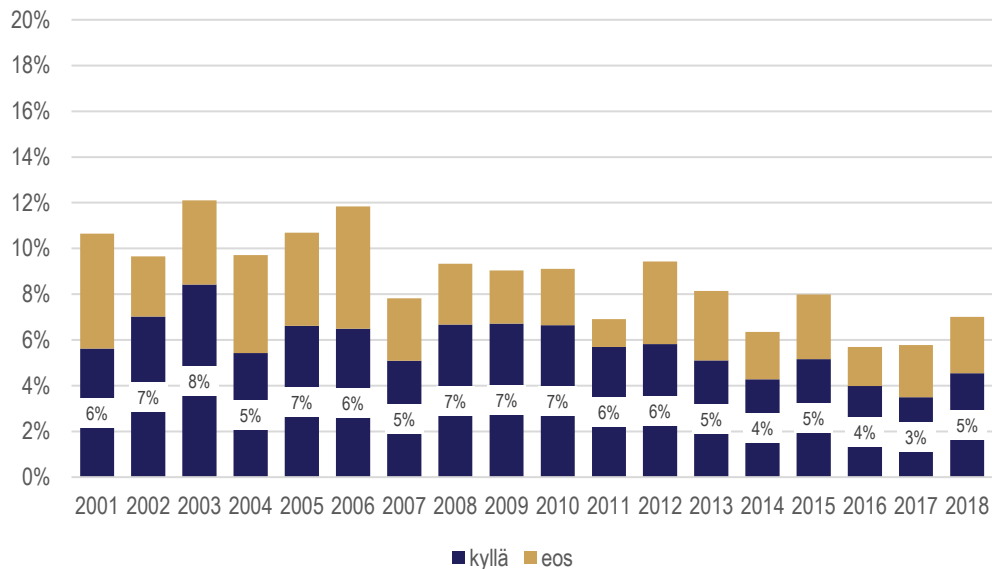
**Kuvio 70** Terveystilaan perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2015–2018 (%)



Vuonna 2018 palkansaajista 47 prosenttia kertoi, että heidän työpaikallaan on maahanmuuttajia. Osuus on selvästi noussut vuodesta 2000 (27 %), jolloin asiasta kysyttiin barometrissa ensimmäisen kerran. Niiltä, joiden työpaikalla on maahanmuuttajia, on kysytty, ilmeneekö työpaikalla syrjintää, joka perustuu muuhun kuin suomalaiseen syntyperään. Vuonna 2018 viisi prosenttia arvioi, että tällaista syrjintää on. Osuus on vaihdellut kahdeksan ja kolmen prosentin välillä 2000-luvun aikana. (kuvio 71)



**Kuvio 71** Muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2018 (%)



N= 9956

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan pienissä, alle 10 henkilön työpaikoissa syrjinnän havaitseminen on vähäisempää kuin isommissa työpaikoissa. Myös sektoreiden välillä on joitain eroja. Ikääntyviin ja naisiin kohdistuvaa syrjintää sekä syrjintää poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan liittyen oli havaittu eniten valtion työpaikoilla. Kunnissa havaittiin muita sektoreita enemmän perheellisyyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen liittyvää syrjintää. Työsuhteen tyyppi oli julkisella sektorilla selvästi yleisemmin syrjinnän perusteena yksityiseen sektoriin verrattuna. (Sutela & Lehto 2014, 122–123.)

Kyselytutkimusten tiedot syrjinnästä kertovat palkansaajien havainnoista ja kokemuksista. Etenkin vähemmistöihin kohdistuva syrjintä jää kyselytutkimuksissa helposti piiloon, sillä satunnaisotoksiin perustuviin tutkimuksiin vähemmistöjen edustajia valikoituu samassa suhteessa kuin heitä on palkansaajien joukossa, tai jopa vähemmän, jos heitä on valtaväestöä vaikeampi tavoittaa esimerkiksi suomen- tai ruotsinkielisten kirjeiden tai puheluiden avulla. Syrjintää voidaan tarkastella myös viranomaisaineistojen avulla, esimerkiksi aluehallintoviraston yhteydenottoja ja vireille tulleita tapauksia tai poliisin tietoon tulleita työsyryntätapauksia seuraamalla. Vuonna 2014 toteutettu selvitys ”Työsyryntän seuranta Suomessa” kertoo laeissa kielletystä syrjinnästä eri tietolähteiden valossa. Tutkimuksen mukaan viranomaisaineistoissa

yleisimmät syrjintäperusteet ovat terveydentila ja etninen tai kansallinen alkuperä. (ks. Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014.)

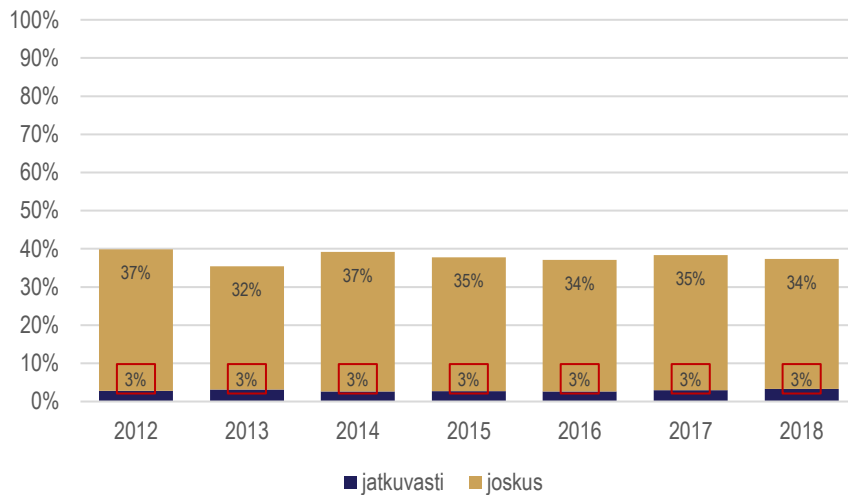
## 6.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta

Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti: "Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista." Vuosina 2012–2018 barometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työtoverien, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Kyse on siis kiusaamisen havaitsemisesta, ei siitä, onko itse joutunut kiusatuksi.

Jonkinlaista kiusaamista ainakin joskus on havainnut työpaikallaan 59 prosenttia palkansaajista. Luku kuulostaa suurelta, mutta suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Naiset ovat havainneet kiusaamista miehiä useammin.

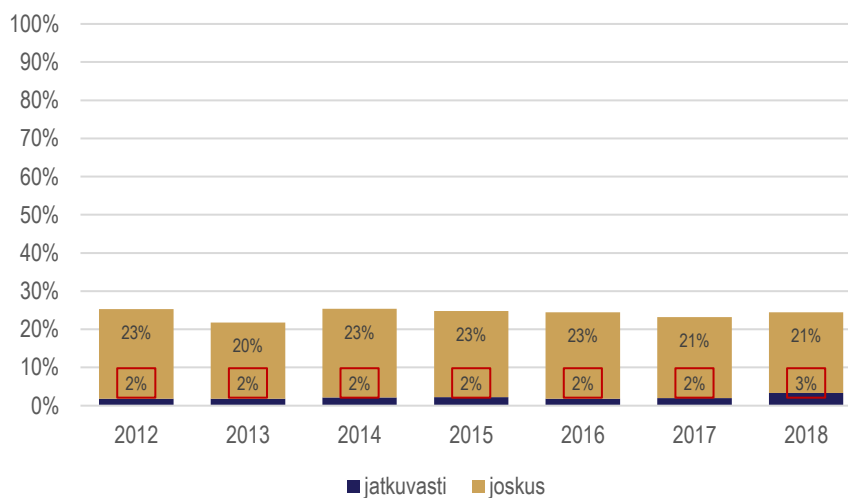
Palkansaajista 34 prosenttia arvioi vuonna 2018, että työtovereiden taholta tulevaa kiusaamista esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä tapahtuvan jatkuvasti. Asiassa ei ole selviä muutoksia viimeisen seitsemän vuoden aikana, jolloin barometrissa kerättyjä tietoja voi vertailla. (kuvio 72) Miehet raportoivat kiusaamisesta naisia harvemmin. 29 prosenttia miehistä ja 39 prosenttia naisista sanoi työpaikalla joskus olevan työtovereiden taholta tulevaa kiusaamista. Vain yksi mies sadasta oli havainnut kiusaamista jatkuvasti. Naisilla osuus on suurempi, viisi prosenttia kertoi, että kiusaamista tapahtuu työpaikalla jatkuvasti.

**Kuvio 72** Työtovereiden taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2018 (%)



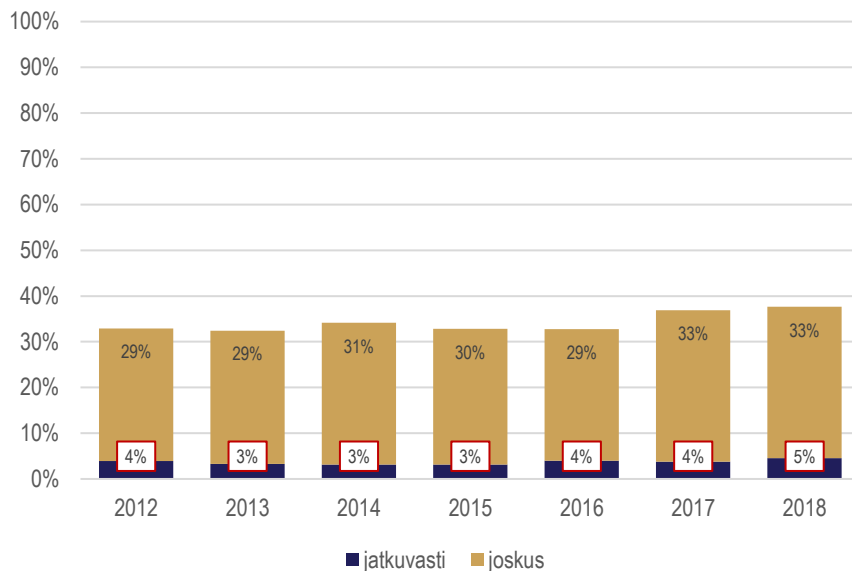
Noin viidennes arvioi, että työpaikalla esimiehet joskus kiusaavat, kolmen prosentin mielestä jatkuvasti. Esimiesten taholta tulevassa kiusaamisessakaan ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia seuranta-aikana. (kuvio 73) Naiset havaitsivat esimiesten taholta tulevaa kiusaamista miehiä enemmän. Miehistä 18 prosenttia ja naisista 24 prosenttia koki, että työpaikalla esimiehet joskus kiusaavat. Kolme prosenttia miehistä ja neljä prosenttia naisista sanoi näin olevan jatkuvasti.

**Kuvio 73** Esimiesten taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2018 (%)



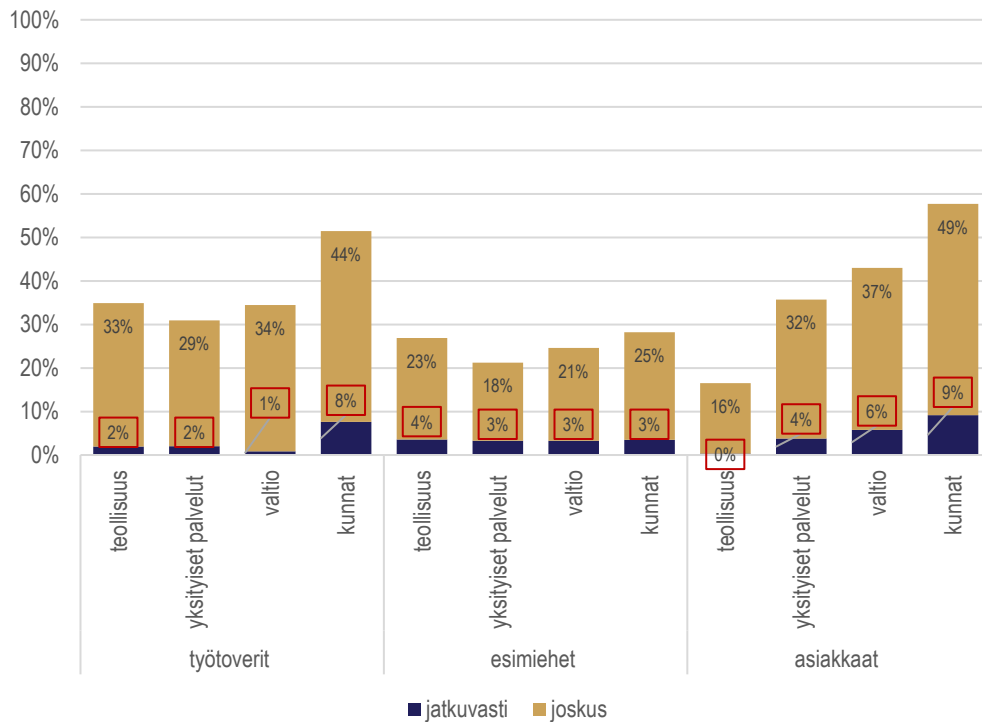
Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on miltei yhtä yleistä kuin työtovereidenkin. Kolmannes sanoi, että kiusaamista asiakkaiden taholta esiintyy joskus ja viisi prosenttia sanoi, että sitä on jatkuvasti. Asiakkaiden aiheuttama kiusaaminen on seurantaajakson aikana aavistuksen yleistynyt. Muutokset ovat tosin pieniä. (kuvio 74) Sukupuolten väliset erot ovat huomattavia. Miehistä 26 prosenttia ja naisista 41 prosenttia kertoi, että työpaikalla asiakkaat kiusaavat joskus. Miehistä kolme ja naisista kuusi prosenttia oli havainnut tätä jatkuvasti.

**Kuvio 74** Asiakkaiden taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2018 (%)

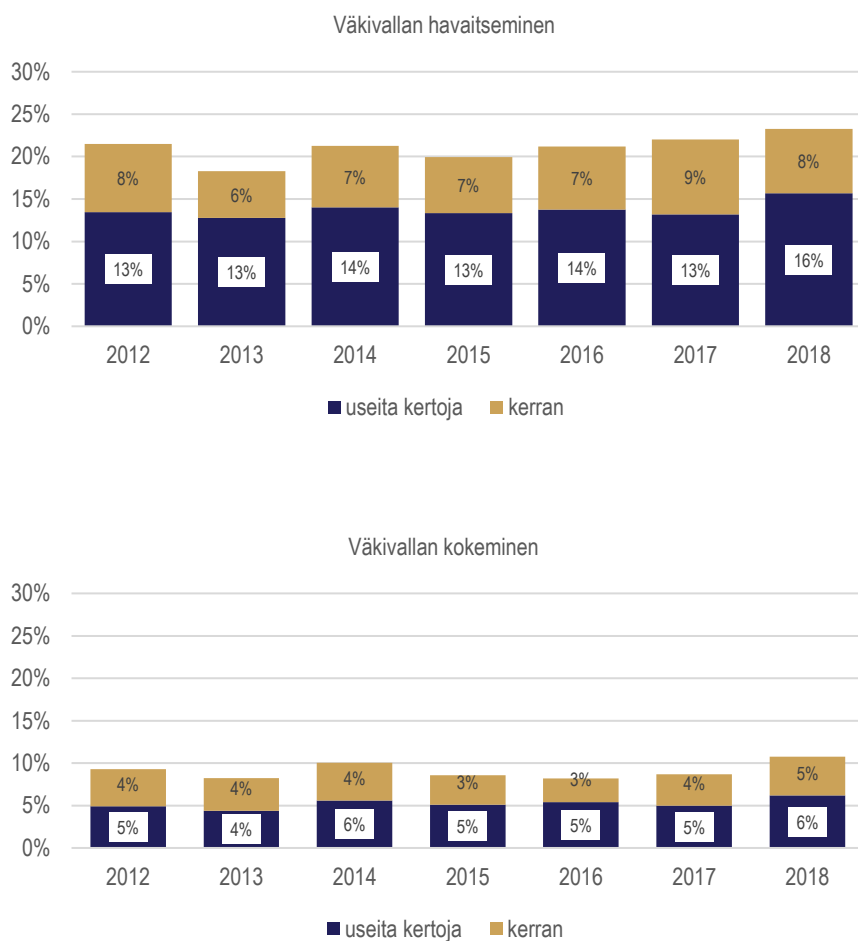


Työpaikkakiusaaminen on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Varsinkin kunta-ala erottuu joukosta. Teollisuudessa kiusaamista esiintyy hieman enemmän kuin yksityisellä palvelualalla. Tästä on poikkeuksena asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen, joka on teollisuudessa harvinaista. (kuvio 75)

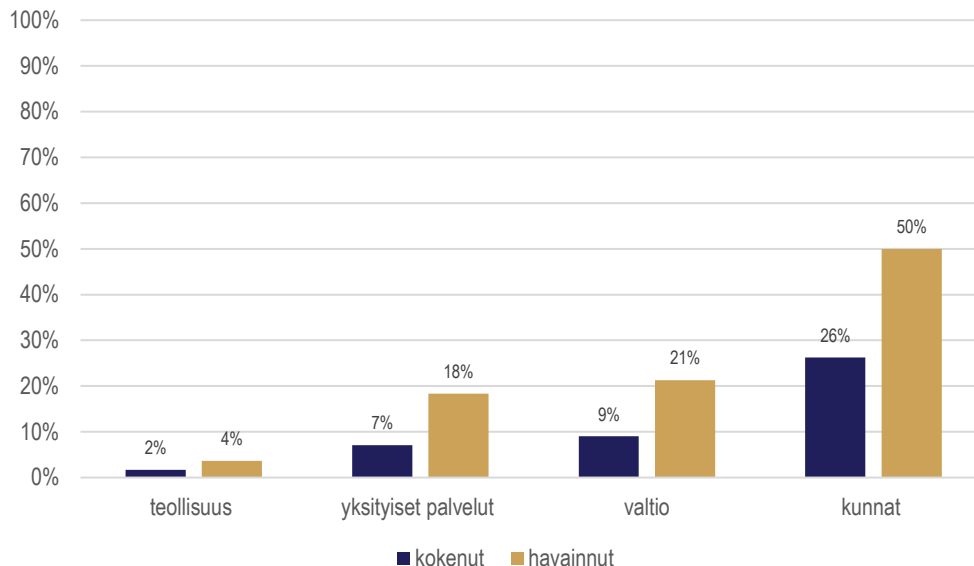
**Kuvio 75** Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden taholta sektorin mukaan 2018 (%)



Barometrissa kysytään myös, onko työpaikalla joku viimeisen vuoden aikana joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta sekä onko vastaaja itse kokenut asiakkailta tulevaa väkivaltaa/uhkaa. Vuonna 2018 miltei neljännes palkansaajista oli havainnut ja 11 prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. Vaikka vuosittaiset muutokset ovat pieniä, olivat luvut vuonna 2018 suurimmat koko seuranta-ajalla. (kuvio 76) Naisten havaitsema ja kokema väkivalta on yli kaksi kertaa yleisempää kuin miesten. Miehistä 13 prosenttia ja naisista kolmannes oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikalla. Oma kokemus tästä oli viidellä prosentilla miehistä ja jopa 17 prosentilla naisista.

**Kuvio 76** Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla 2012–2018 (%)

Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta on yleistä kunnissa. Siellä jopa puolet työntekijöistä oli havainnut ja joka neljäs oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. (kuvio 77) Valtiolla ja yksityisissä palveluissa väkivalta on harvinaisempaa. Teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa esiintyy vain vähän.

**Kuvio 77** Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla sektorin mukaan 2018 (%)

Työpaikkakiusaamista ja väkivaltaa tai sen uhkan havaitsemista ja kokemista on työolotutkimuksessa seurattu vuodesta 1997 lähtien. Pitkällä aikavälillä näyttää siltä, että kummatkin ovat melko johdonmukaisesti kasvaneet runsaan 15 vuoden aikana. Vuonna 2013 jopa joka neljäs palkansaaja kertoi kokeneensa jossain työuransa vaiheessa kiusaamista. Tutkimusentekohetkellä seitsemän prosenttia naisista ja kolme prosenttia miehistä koki kiusaamista. Väkivaltaa tai sen uhkaa koki pari kertaa kuukaudessa tai useammin neljä prosenttia naisista ja prosentti miehistä. Kiusaamisen tai väkivallan kokemukset olivat yleisimpiä monissa naisvaltaisissa ammateissa, esimerkiksi hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöille, sairaanhoitajille, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoille, opettajille sekä palvelu- ja myyntityöntekijöille. Miesvaltaisista ammateista kokemukset olivat tuttuja suojelu- ja vartiointityöntekijöille. (Sutela & Lehto 2014, 113–118.)

Se, että aiempaa useampi palkansaaja kertoo kohdanneensa kiusaamista tai väkivaltaa työssään voi liittyä myös ongelman tiedostamiseen: se on aiempaa helpompi tunnistaa ja siitä on hyväksyttävämpää puhua. Toisaalta siirtyminen entistä palveluvaltaisempaan talouteen sekä jatkuvat muutokset työpaikoilla voivat olla riskitekijöitä. Työpaikkatasolla kiusaamiselle on tutkimuksissa löydetty useita kimmokkeita. Esimerkiksi töiden epäselvä organisoiminen, huono johtaminen, uhrin sosiaalisesti heikko asema, kielteinen tai vihamielinen ilmapiiri sekä organisaatiokulttuuri, joka sallii epäasiallisen käytöksen tai kannustaa siihen, ruokkivat ilmiötä (Milczarek 2010, 74).

## 7 Työkyky ja terveys

Työolobarometrissa on useita kysymyksiä, jotka kertovat hyvinvoinnista työssä. Jaksamista tukee esimerkiksi, kun työpaikalla tieto liikkuu avoimesti ja työntekijöiden ja johdon väliset suhteet toimivat. Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu ovat 2000-luvulla kehittyneet parempaan suuntaan. Moni kuitenkin kertoo, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti ja töitä on liikaa työntekijämäärään nähden.

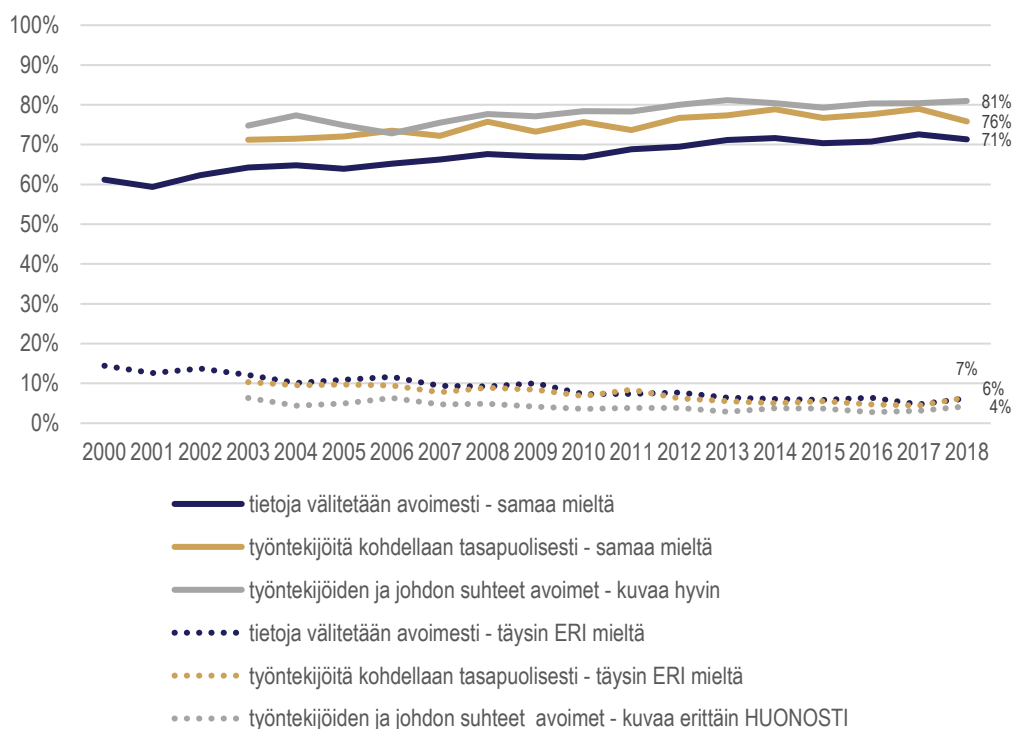
Enemmistö palkansaajista kokee, että työ on ainakin jossain määrin henkisesti raskasta. Lisäksi runsas kolmannes arvioi, että työ on raskasta fyysisesti. Tästä huolimatta liki yhdeksän palkansaajaa kymmenestä sanoo, että oma työkyky on hyvä suhteessa työn henkisiin tai fyysisiin vaatimuksiin. Työolobarometrissa ilmoitetuissa sairauspoissaoloissa näkyy kasvava trendi. Työpaikoilla on tehty aiempaa enemmän systemaattista työtä terveyden ja turvallisuuden eteen. Etenkin työpaikkoja, joissa terveys- ja turvallisuusasiat eivät lainkaan olisi esillä, on nykyisin vähän.

### 7.1 Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu

Kokemukset tiedonkulun ja työntekijöiden ja johdon suhteiden avoimuudesta sekä tasapuolisesta kohtelusta ovat 2000-luvulla kehittyneet myönteiseen suuntaan. Vuonna 2018 neljä viidestä kertoi, että työpaikkaa kuvaa työntekijöiden ja johdon suhteiden avoimuus. 76 prosenttia oli samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja 71 prosenttia koki, että tietoja välitetään avoimesti. Niiden osuudet, jotka arvioivat näiden asioiden olevan työpaikalla erittäin huonolla tasolla, ovat pienemmät kuin 2000-luvun alussa. (kuvio 78) Vuonna 2018 näkemykset tasapuolisesta kohtelusta olivat kuitenkin hieman edellisvuotta kriittisemmät. Kun palkansaajilta kysytään, onko työpaikalla piilossa olevia asioita, joista pitäisi avoimesti keskustella, monen mielestä näin on: 15 prosenttia sanoo tämän kuvaavan työpaikkaansa erittäin hyvin ja 32 prosenttia arvioi luonnehdinnan sopivan omaan työpaikkaan melko hyvin.



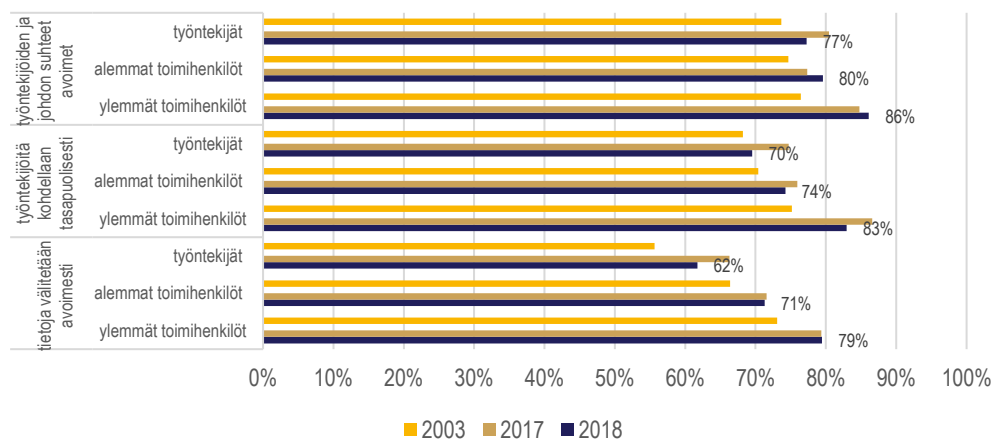
**Kuvio 78** Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla 2000/2003–2018 (%)



Miesten arviot avoimuudesta ja tasapuolisuudesta ovat kaikilla mittareilla naisten arvioita myönteisempiä. Miehistä 73 ja naisista 70 prosenttia koki, että tietoja välitetään avoimesti. Tasapuolisesta kohtelusta oli samaa mieltä miehistä 81 prosenttia, naisilla osuus oli selvästi alhaisempi (71 %). Miehistä 83 ja naisista 79 prosenttia arvioi, että työpaikkaa kuvaa hyvin se, että työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. 41 prosenttia miehistä 52 prosenttia naisista arvioi, että työpaikalla on asioita, joita pitäisi tuoda avoimeen keskusteluun. Sekä miesten että naisten kokemukset ovat kaikilla mittareilla muuttuneet 2000-luvun kuluessa myönteisempään suuntaan.

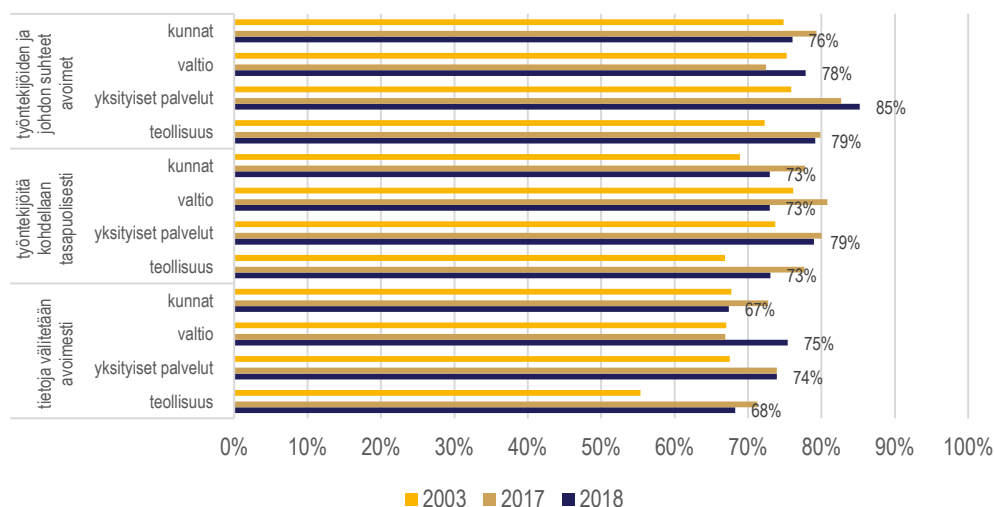
Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat selviä. Selvimmin näkemykset eroavat avoimen tiedonkulun ja tasapuolisen kohtelun kysymyksissä, joissa ylempien toimihenkilöiden näkemykset ovat selvästi muita myönteisempiä. Työntekijät ovat kaiken kaikkiaan muita kriittisempiä. Kaikissa palkansaajaryhmissä tilanteen koetaan kohentuneen vuodesta 2003. Kun arvioita vertaa vuoden takaisiin, työntekijäammateissa toimivien näkemykset ovat edellisvuotta kielteisemmät kaikilla kolmella indikaattorilla mitattuna. (kuvio 79) Ylemmistä toimihenkilöistä 41 prosenttia koki, että työpaikalla on piilossa asioita, josta pitäisi keskustella. Alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä osuus oli korkeampi, noin puolet.

**Kuvio 79** Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla sosioekonomisen aseman mukaan 2003 ja 2017–2018 (%)



Yksityisen palvelusektorin palkansaajat arvioivat työpaikkaansa myönteisimmin avoimuuden ja tasapuolisen kohtelun kysymyksissä. Vuoteen 2003 verrattuna näkemyksen ovat muuttuneet myönteisemmiksi varsinkin yksityisellä sektorilla. (kuvio 80) 55 prosenttia kuntien palkansaajista arvioi, että työpaikalla on piilossa asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Teollisuudessa näin koki 45 prosenttia, yksityisissä palveluissa 43 prosenttia sekä valtiolla 46 prosenttia.

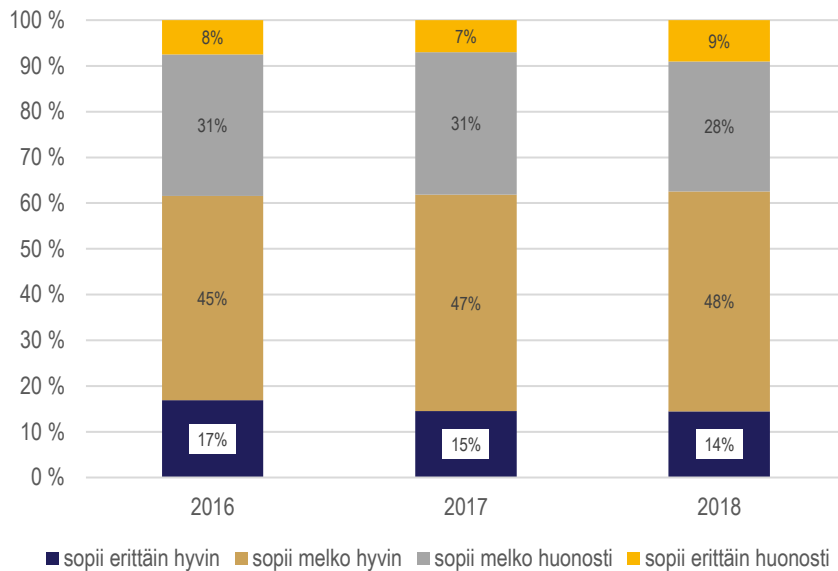
**Kuvio 80** Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla sektorin mukaan 2003 ja 2017–2018 (%)



## 7.2 Stressitekijöitä työssä

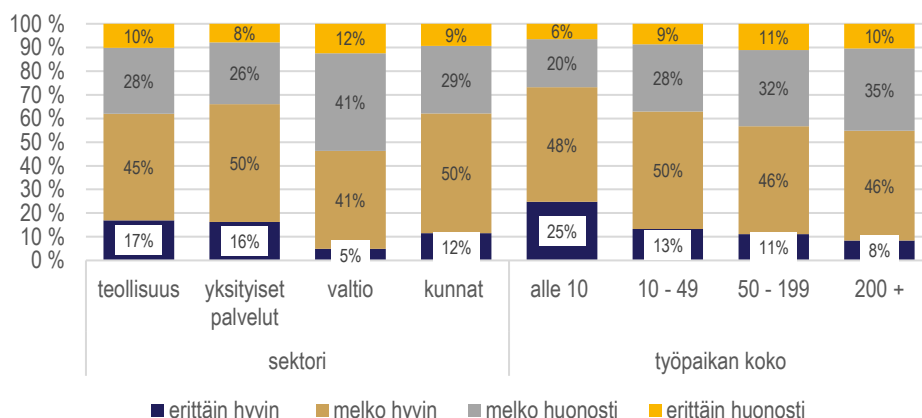
Jopa 37 prosenttia palkansaajista koki vuonna 2018, että omalla työpaikalla työn määrä ei jakaudu tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Yhdeksän prosenttia arvioi väittämän tasapuolisesta työmäärästä sopivan työpaikkaansa erittäin huonosti. (kuvio 81) Miesten ja naisten vastauksissa ei ollut vuonna 2018 merkittäviä eroja. Toimihenkilöt kokivat hieman työntekijöitä useammin, että työt eivät jakaudu tasaisesti (40 % ylemmistä toimihenkilöistä, 38 % alemmista toimihenkilöistä ja 33 % työntekijöistä).

**Kuvio 81** Työn määrä jakautuu työpaikalla tasaisesti työntekijöiden kesken 2016–2018 (%)



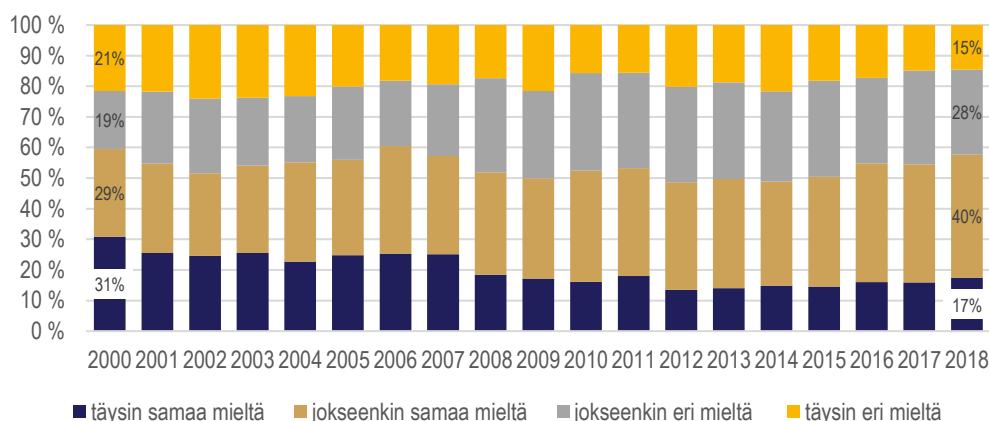
Yksityisellä sektorilla työskentelevät olivat tyytyväisimpiä työmäärän jakautumiseen, valtiolla työskentelevät olivat tyytymättömiä. Työmäärän epätasainen jakautuminen on ongelma etenkin suuremmilla työpaikoilla. Mikrotyöpaikoilla palkansaajat kokivat useimmin työmäärän jakautuvan tasaisesti. (kuvio 82)

**Kuvio 82** Työn määrä jakautuu työpaikalla tasaisesti työntekijöiden kesken sektorin ja työpaikan koon mukaan 2018 (%)



Palkansaajista 17 prosenttia oli viimeisimmässä kyselyssä voimakkaasti samaa mieltä, että töitä on työpaikalla liikaa työntekijöiden määrään verrattuna. Osuus on selvästi pienempi kuin 2000-luvun alussa. Myös toisessa ääripäässä, täysin eri mieltä olevien osuuksissa, on tapahtunut muutos. Pitkällä aikavälillä aiempaa harvempi, 15 prosenttia, on täysin eri mieltä asiasta. (kuvio 83) Vuosina 2016–2018, jolloin talouskasvu piristyi, niiden osuus, jotka ovat samaa mieltä siitä, että töitä on liikaa, on hieman noussut.

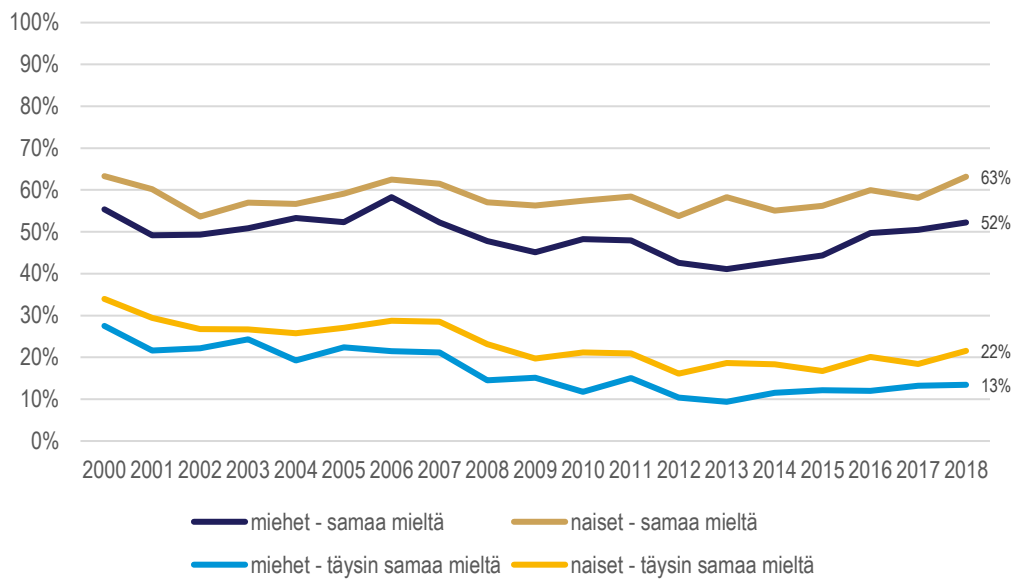
**Kuvio 83** Työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden 2000–2018 (%)



Naiset kokivat miehiä useammin, että töitä on liikaa, täysin samaa mieltä oli jopa 22 prosenttia naisista ja 13 prosenttia miehistä ja jokseenkin samaa mieltä oli 42

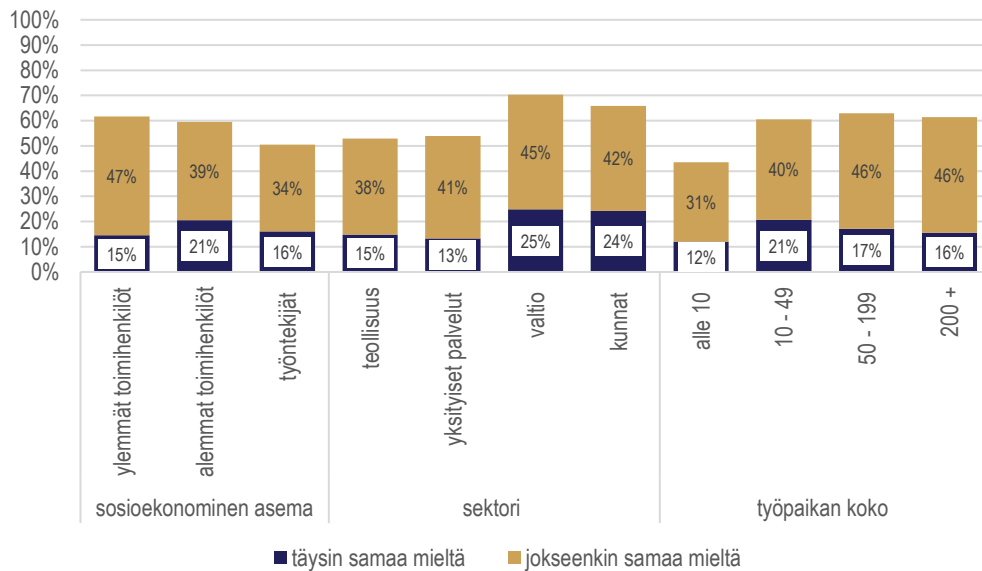
prosenttia naisista ja 39 prosenttia miehistä vuonna 2018. Erot miesten ja naisten välillä ovat olleet selviä koko 2000-luvun. (kuvio 84)

**Kuvio 84** Työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden, miehet ja naiset 2000–2018 (%)



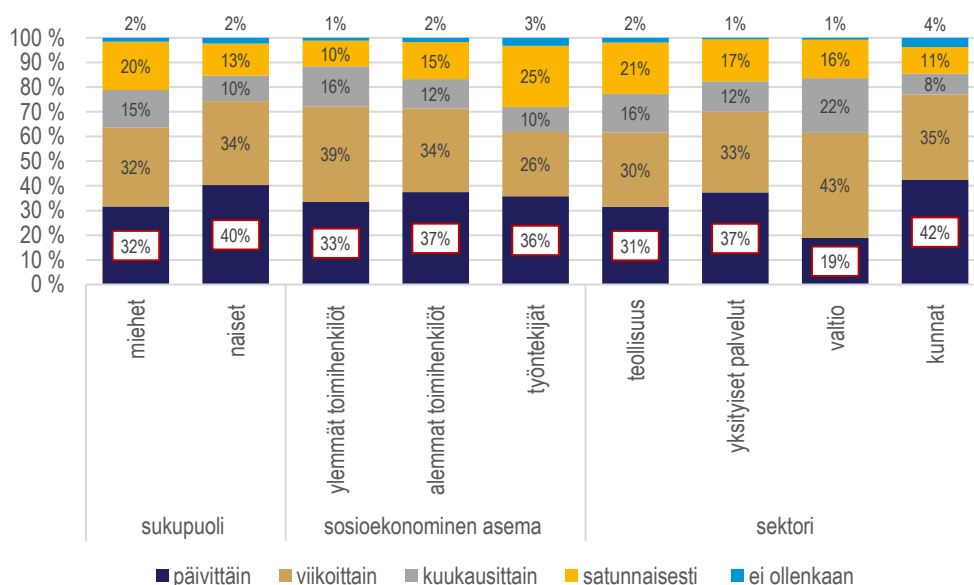
Alemmat toimihenkilöt olivat vuonna 2018 useimmin täysin samaa mieltä, että töitä on työpaikan työntekijämäärään nähden liikaa. Työn määrän koetaan olevan liian suuri useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla, jopa neljännes valtion ja kuntien palkansaajista oli tästä täysin samaa mieltä. Mikrotyöpaikoilla töiden ja tekijöiden määrä on parhaiten tasapainossa. (kuvio 85)

**Kuvio 85** Työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden sosioekonomisen aseman, sektorin ja työpaikan koon mukaan 2018 (%)



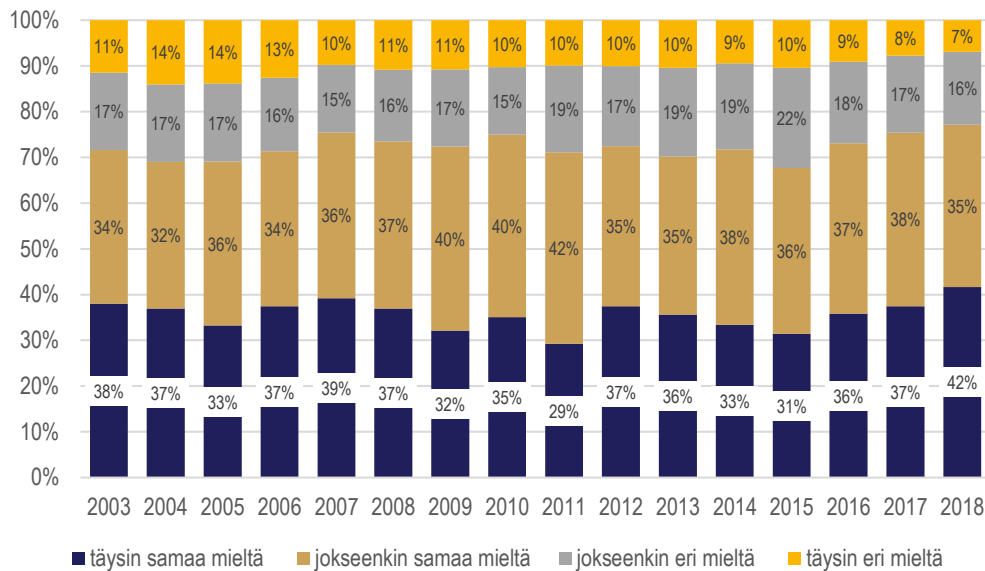
Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla on yleistä. 36 prosenttia teki näin päivittäin ja kolmannes viikoittain. 13 prosenttia kertoi työskentelevänsä ripeästi kuukausittain ja 16 prosenttia satunnaisesti. Vain kaksi palkansaajaa sadasta kertoi vuonna 2018, että ei työskentele ollenkaan tiukkoja aikatauluja noudattaen tai hyvin nopeasti. Naiset kertoivat tiukasta työtahdistä miehiä useammin. Sosioekonomisen aseman vaikutus näkyy siten, että vain satunnainen tiukka työtahti oli työntekijöille yleisintä ja toimihenkilöille harvinaisinta. Sektoreista erottuu kunta-ala, siellä jopa 42 prosenttia palkansaajista kertoi, että aikataulut ovat tiukat tai työtahti on hyvin nopea joka päivä. Tahti on ripeä myös yksityisellä palvelualalla. (kuvio 86)

**Kuvio 86** Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2018 (%)



Usko siihen, että oma työpaikka säilyy, on pysynyt melko vakaana läpi 2000-luvun ja se oli vuonna 2018 voimakkaimmillaan. (kuvio 87) Miehet ovat naisia varmempia työpaikkansa säilymisestä. Samaa mieltä oli miehistä 81 prosenttia ja naisista 73 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä 81 prosenttia uskoi työpaikkansa säilyvän verrattuna 76 prosenttiin alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Eri sektoreilla työskentelevien arvioissa ei ollut merkittäviä eroja vuonna 2018. Teollisuudessa varmuus työpaikan säilymisestä oli 2018 vankimmillaan koko seuranta aikana (78 %).

**Kuvio 87** Varmuus oman työpaikan säilymisestä 2003–2018 (%)



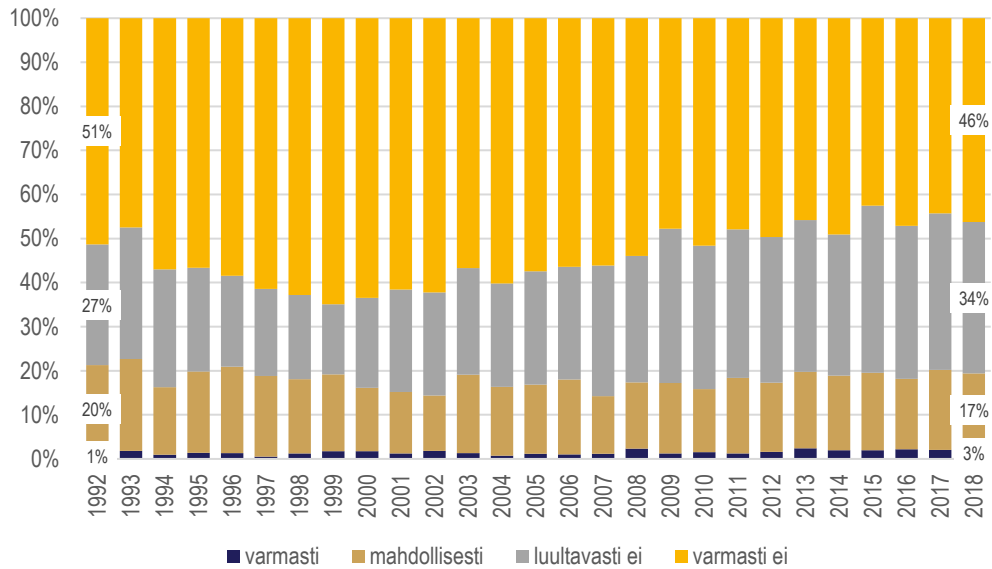
Viidennes vastaajista arvioi vuonna 2018, että on mahdollista, että seuraavan vuoden aikana heidät siirretään toisiin tehtäviin. Runsas kolmannes piti tätä epätodennäköisenä ja 46 prosenttia sanoi, että näin ei varmasti tapahdu.

Barometrissa on seurattu aihetta alusta asti. (kuvio 88) Niitä, jotka ajattelevat, että siirtoa toisiin tehtäviin ei varmasti tule on hieman aiempaa vähemmän. Vuonna 1992 näin arveli 51 prosenttia vastaajista. Suurimmillaan osuus oli vuonna 1999, 65 prosenttia.

Vuonna 2018 miehistä 18 prosenttia ja naisista 21 prosenttia piti siirtoa mahdollisena. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat harvimmin, että siirto toisiin tehtäviin voisi olla edessä. Näin koki ylemmistä toimihenkilöistä 16 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 20 prosenttia ja työntekijöistä 23 prosenttia. Eri sektoreilla työskentelevien palkansaajien vastauksissa ei ollut juuri eroja vuonna 2018.



**Kuvio 88** Siirto toisiin tehtäviin seuraavan vuoden aikana 1992–2018 (%)

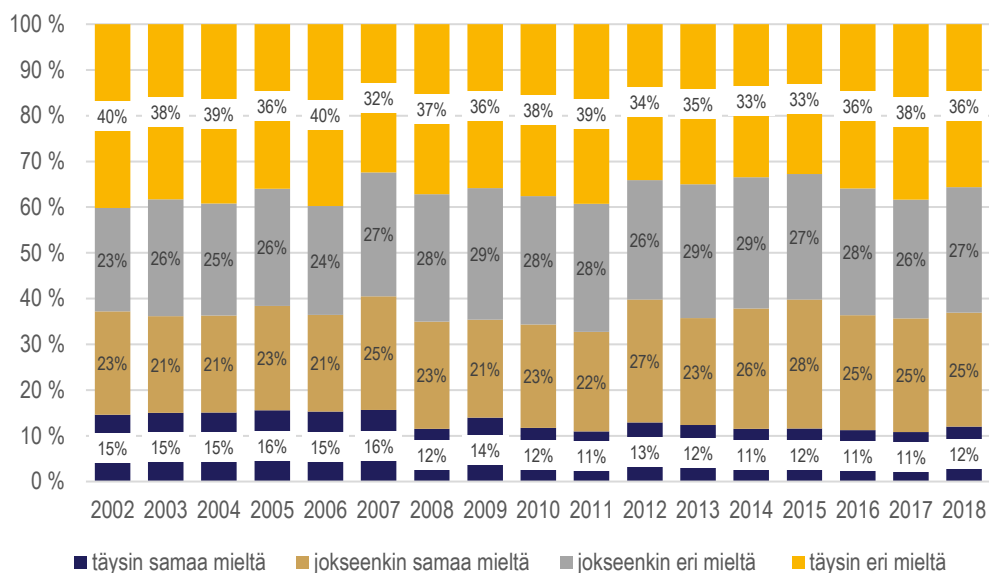


## 7.3 Työn kuormittavuus ja työkyky

Barometrissa on kysytty läpi 2000-luvun palkansaajien näkemyksiä työnsä fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta sekä työkyvystä työn vaatimuksiin nähden.

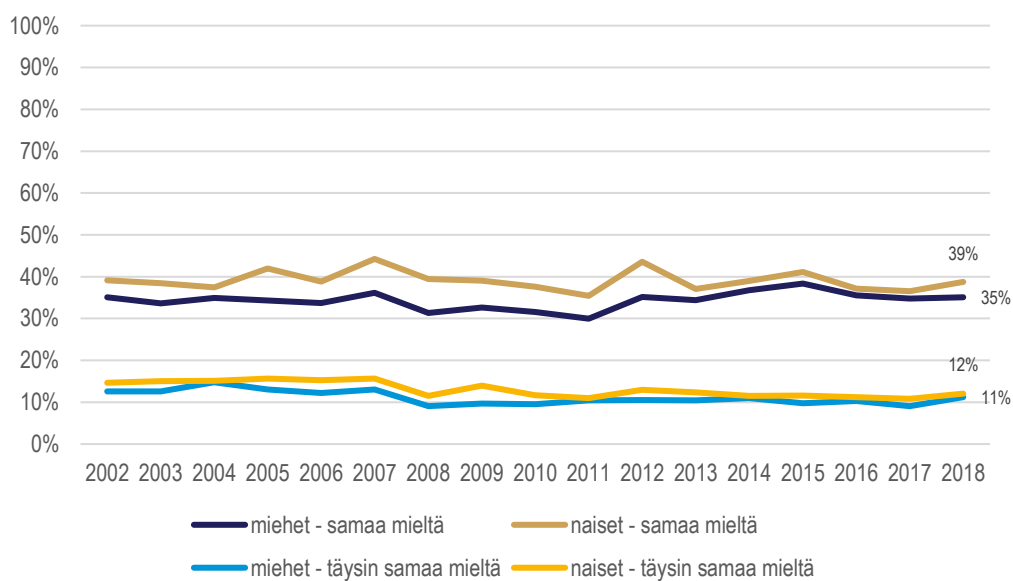
Muutokset työn rasittavuudessa ovat pieniä. Jopa 37 prosenttia koki työnsä fyysisesti raskaaksi vuonna 2018. Pitkällä aikavälillä niiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä fyysisestä kuormittavuudesta, on hieman laskenut. Vuonna 2018 palkansaajista 12 prosenttia koki näin. (kuvio 89)

**Kuvio 89** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi 2002–2018 (%)



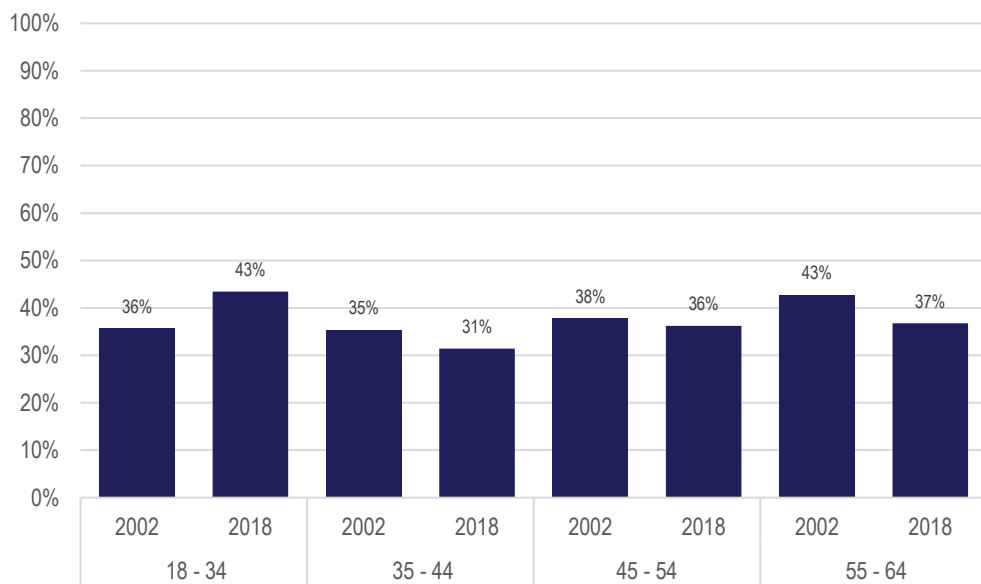
Naiset ovat koko seuranta-ajan arvioineet työnsä fyysisesti raskaaksi hieman miehiä useammin. Sukupuolten väliset erot ovat kuitenkin pieniä. (kuvio 90) Vuonna 2018 naisista 39 prosenttia ja miehistä 35 prosenttia koki työn fyysisesti raskaaksi.

**Kuvio 90** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, miehet ja naiset 2002–2018 (%)



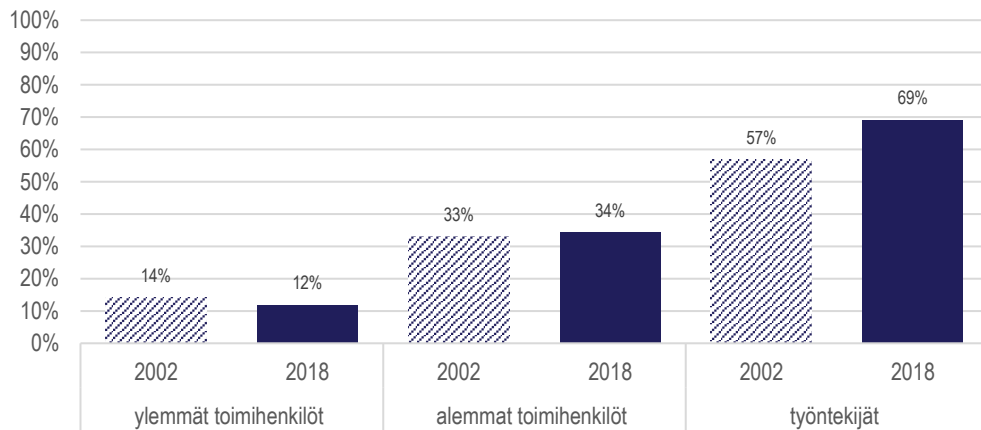
2000-luvun alkuun verrattuna vanhimmissa ikäryhmissä hieman aiempaa pienempi joukko koki nyt työn fyysisesti raskaaksi. Nuorimmassa ikäryhmässä puolestaan työ koettiin fyysisesti raskaana aiempaa useammin. (kuvio 91) Nuorimmat vastaajat työskentelevät keskimääräistä useammin palvelu- ja myyntitehtävissä, rakennus-, valmistus- ja korjaustehtävissä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä eli ammateissa, joissa työ on monesti fyysisesti raskasta.

**Kuvio 91** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ikäryhmän mukaan 2002, 2018 (%)

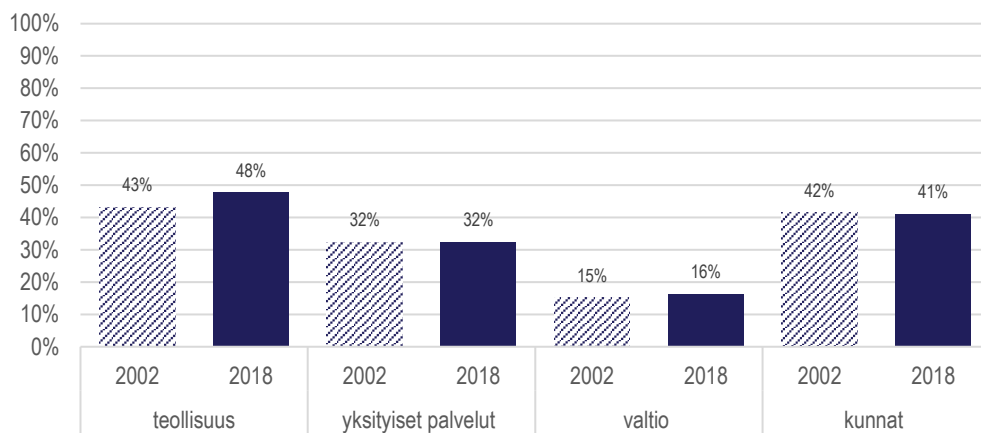


Suurimmat erot työn fyysisessä rasittavuudessa ovat sosioekonomisten ryhmien sekä eri sektoreilla työskentelevien välillä. (kuviot 92 ja 93) Työntekijöistä liki 70 prosenttia koki työn raskaaksi ainakin jossain määrin. 28 prosenttia oli täysin samaa mieltä. Verrattuna 2000-luvun alkuun työntekijät kokivat työn fyysisesti raskaaksi aiempaa useammin. Toimialoista teollisuudessa ja kunta-alalla työ koettiin useimmin fyysisesti koettelevaksi, valtiolla puolestaan harvimminkin.

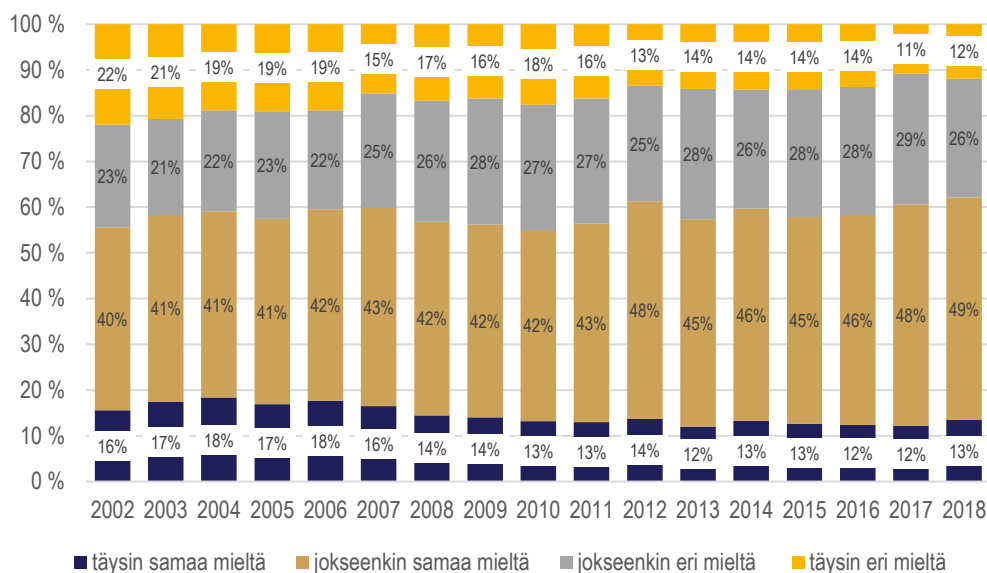
**Kuvio 92** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2018 (%)



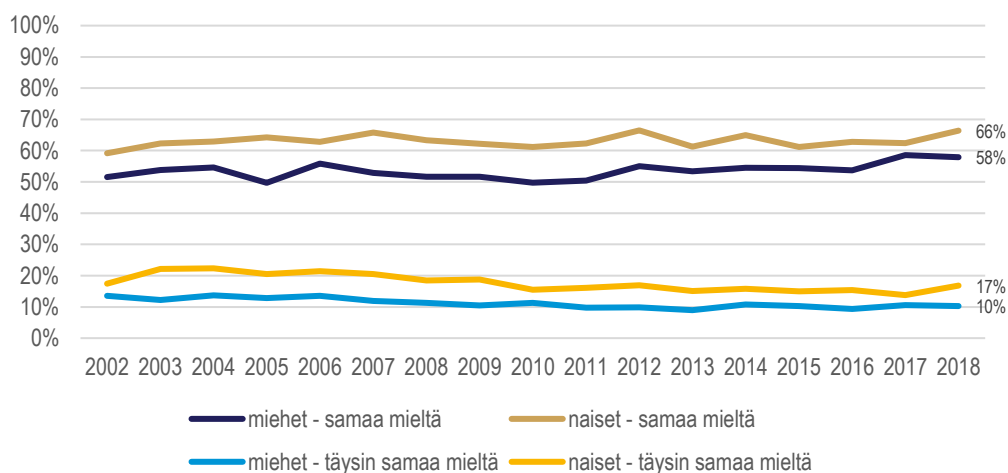
**Kuvio 93** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi sektorin mukaan 2002, 2018 (%)



Verrattuna työn fyysiseen puoleen on yleisempää, että kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Vuonna 2018 tästä kertoi jopa 62 prosenttia palkansaajista. Osuus on suurin koko seuranta-ajalla. Kuitenkin niiden osuus, jotka ovat työn henkisestä kuormittavuudesta täysin samaa mieltä on pitkällä aikavälillä hieman laskenut. (kuvio 94) Suurin osa siis kokee, että työ on jossain määrin henkisesti raskasta. Merkittävä muutos pitkällä aikavälillä on siinäkin, kuinka moni on *täysin eri mieltä* siitä, että työ kuormittaa henkisesti. Näin kokevia oli nyt huomattavasti vähemmän kuin 2000-luvun alussa.

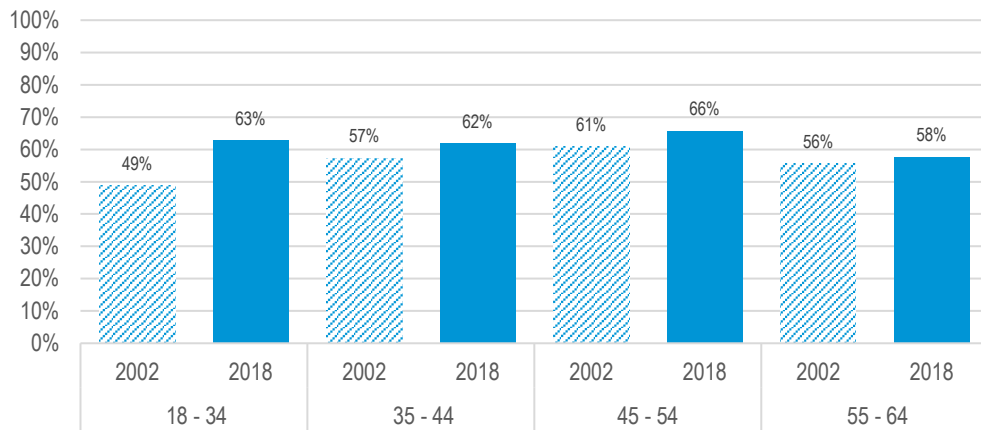
**Kuvio 94** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi 2002–2018 (%)


Koko seuranta-ajan naiset ovat kokeneet työn miehiä useammin henkisesti raskaaksi. (kuvio 95) Vuonna 2018 jopa 17 prosenttia naisista oli täysin samaa mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Osuus nousi edellisvuodesta.

**Kuvio 95** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, miehet ja naiset 2002–2018 (%)


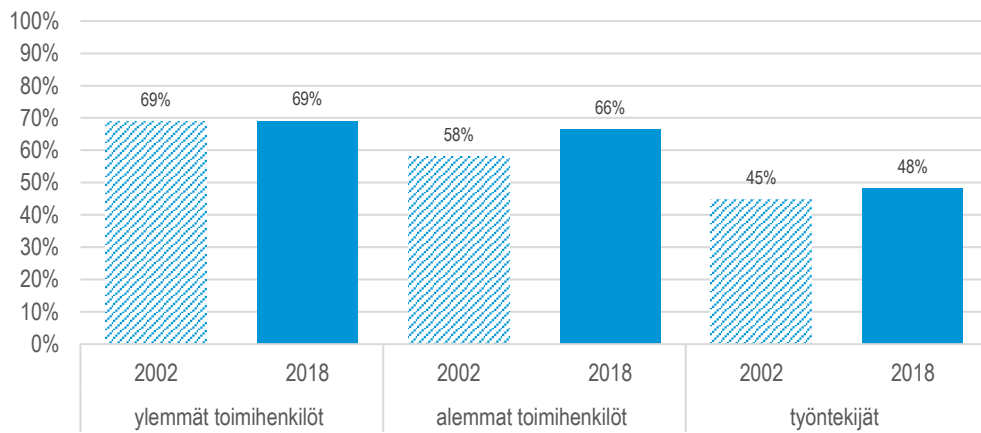
Eri-ikäiset palkansaajat arvoivat työn henkistä kuormittavuutta melko samalla tavalla. Osuus on korkein 45–54-vuotiailla, heistä kaksi kolmesta oli ainakin jokseenkin samaa mieltä, ja matalin iäkkäimmillä (58 %). Vuoteen 2002 verrattuna entistä useampi 18–34-vuotias koki työnsä henkisesti raskaaksi. (kuvio 96)

**Kuvio 96** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi ikäryhmän mukaan 2002, 2018 (%)



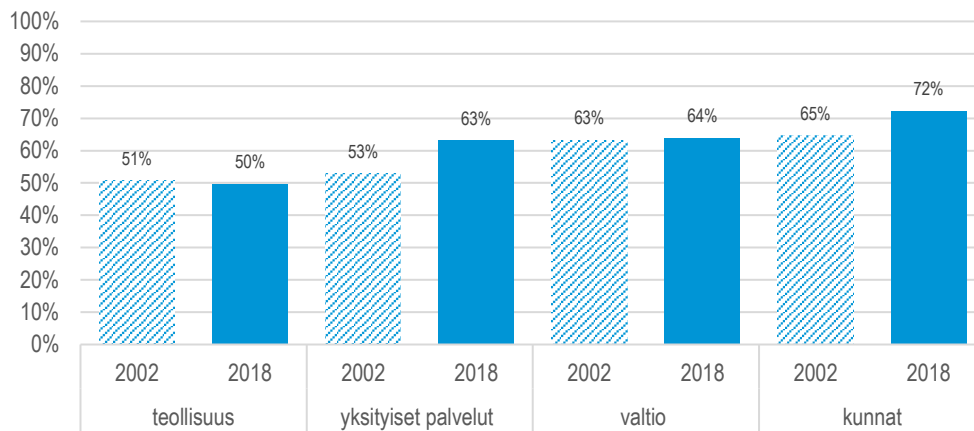
Toimihenkilöt kokevat työntekijöitä useammin työn henkisesti raskaaksi, vuonna 2018 runsas kaksi kolmasosaa toimihenkilöistä arvioi näin verrattuna vajaaseen puoleen työntekijöistä. Vuoteen 2002 verrattuna työn henkinen rasittavuus on kasvanut alemmilla toimihenkilöillä ja säilynyt muilla suurin piirtein ennallaan. (kuvio 97)

**Kuvio 97** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2018 (%)



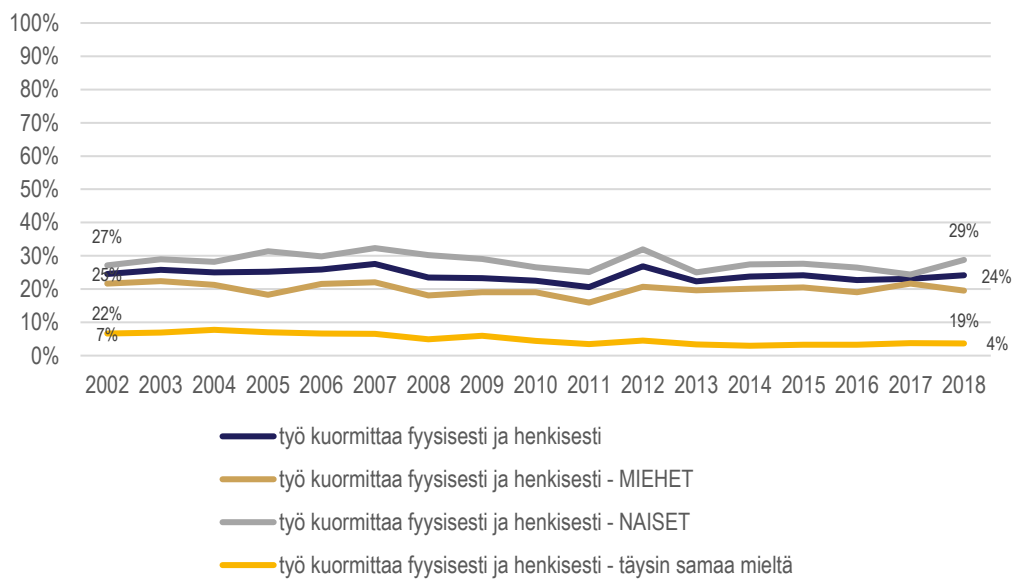
Julkisella sektorilla kokemus henkisestä kuormittavuudesta on yleisempi kuin yksityisellä. (kuvio 98) Kunnissa ja yksityisellä palvelualalla työn henkisestä kuormittavuudesta raportoi vuonna 2018 useampi kuin vuonna 2002.

**Kuvio 98** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi sektorin mukaan 2002, 2018 (%)



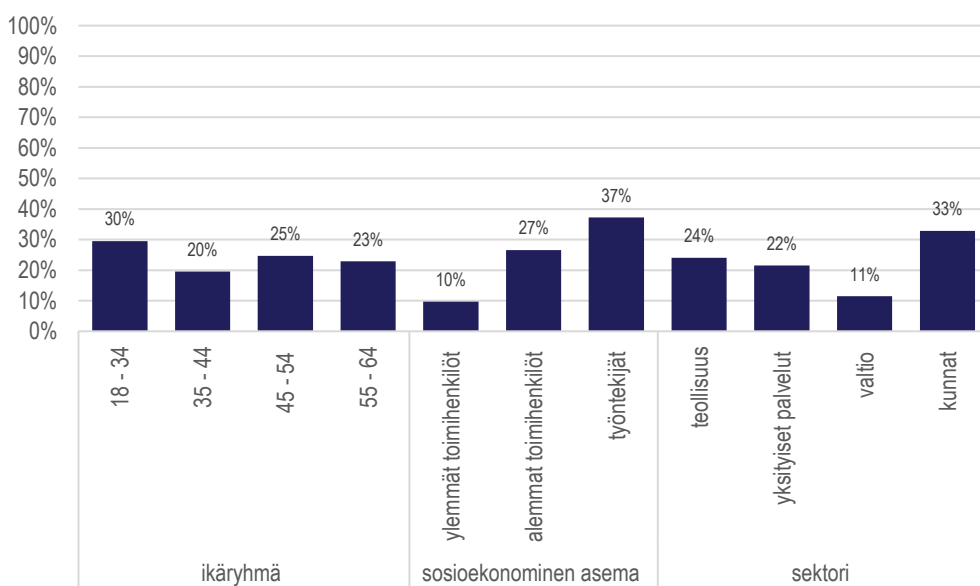
Erityisenä riskiryhmänä voi nostaa palkansaajat, jotka kokevat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi. Näistä kummastakin oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä noin neljännes palkansaajista. Osuus on säilynyt suurin piirtein samana vuodesta 2002. (kuvio 99) Pieni osa palkansaajista, neljä prosenttia, vastasi vuonna 2018 olevansa täysin samaa mieltä, että työ on sekä fyysisesti että henkisesti raskasta. Osuus on pienentynyt 2000-luvun alkuun verrattuna. Naisista suurempi osa kokee työn sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi miehiin verrattuna. Sukupuolten välinen ero kasvoi vuonna 2018.

**Kuvio 99** Kokee työnsä fyysisesti ja henkisesti raskaaksi mukaan, miehet ja naiset 2002–2018 (%)



Nuorimmat kokevat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi useimmiten. Erot työn kokemisessa raskaaksi sekä fyysiseltä että henkiseltä kannalta ovat isoja eri sosioekonomisten ryhmien välillä ja eri sektoreilla työskentelevillä palkansaajilla. Ylemmistä toimihenkilöistä noin joka kymmenes koki näin, alemmista toimihenkilöistä noin neljännes ja työntekijöistä runsas kolmannes. Kuntasektorilla kolmannes vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että työ on fyysisesti ja henkisesti raskasta. Osuus on huomattavasti korkeampi kuin muilla sektoreilla. (kuvio 100) Niitä, jotka ovat *täysin samaa mieltä* sekä työn fyysisestä että henkisestä kuormittavuudesta, on eniten naisten, alemmien toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä kunta-alalla työskentelevien joukossa.

**Kuvio 100** Kokee työnsä sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi ikäryhmän, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2018 (%)

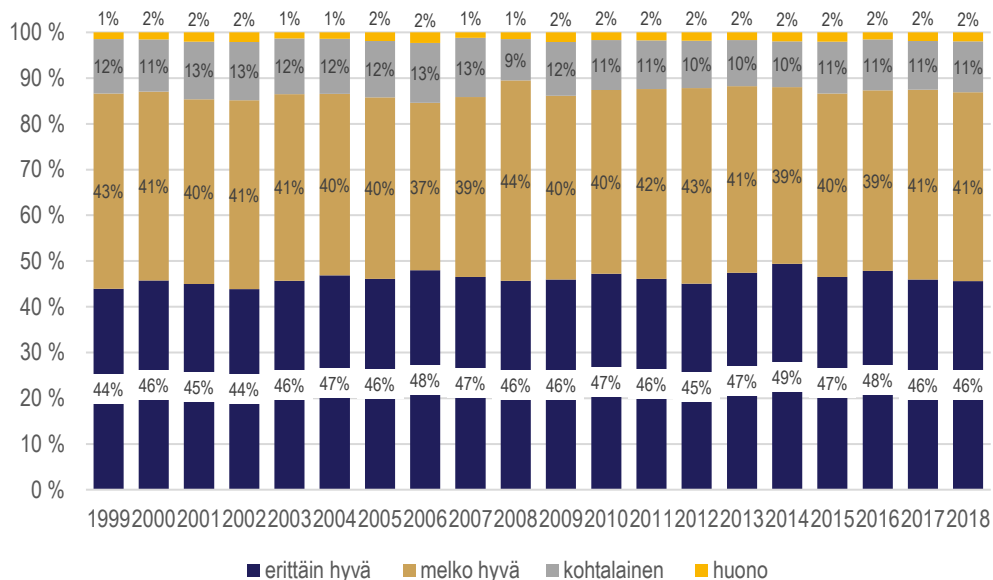


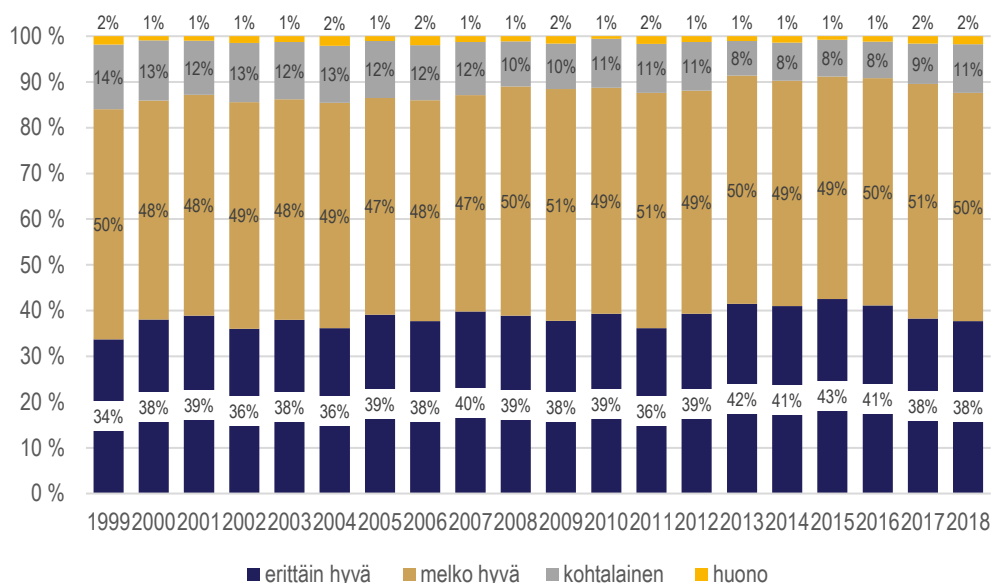
Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin sisältää työhön liittyviä seikkoja, mutta myös työn ulkopuolisen elämän. Vaikka työ olisi fyysisesti tai henkisesti vaativa, voi työkyky suhteessa näihin vaatimuksiin olla hyvä – ja toisin päin. Työkyvyssä työ- ja yksityiselämä kietoutuvat toisiinsa. Muun muassa työympäristö, työn määrä ja organisointi, johtaminen, terveys, liikunta- ja ruokailutottumukset, unen laatu ja määrä sekä sosiaaliset suhteet töissä ja kotona vaikuttavat toimintakykyyn.



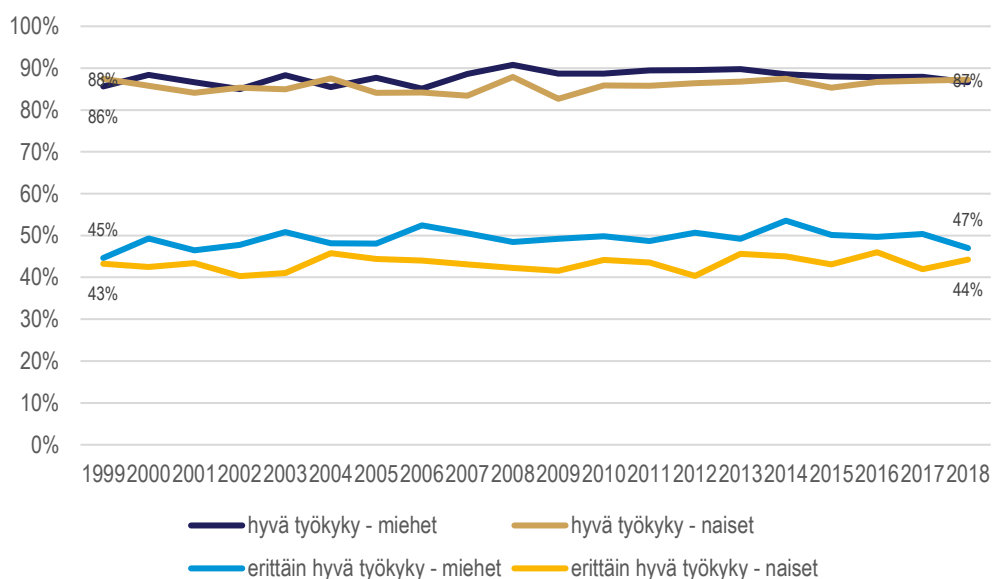
Noin yhdeksällä palkansaajalla kymmenestä työkyky oli hyvä suhteessa työn fyysisiin tai henkisiin vaatimuksiin. Vuonna 2018 erittäin hyvä työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin oli 46 prosentilla ja suhteessa henkisiin vaatimuksiin 38 prosentilla. Arviot työkyvystä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin ovat yhteydessä toisiinsa, niiden välillä on merkittävä korrelaatio. Arviot fyysisestä työkyvystä eivät ole juuri muuttuneet 20 vuoden aikana. Palkansaajien arviot työkyvystä suhteessa henkisiin vaatimuksiin ovat viime vuosina näyttäneet vähän aiempaa myönteisemmiltä, mutta vuonna 2018 niiden osuus, jotka kokivat työkykynsä kohtalaiseksi tai huonoksi kasvoi hieman. (kuviot 101 ja 102)

**Kuvio 101** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 1999–2018 (%)

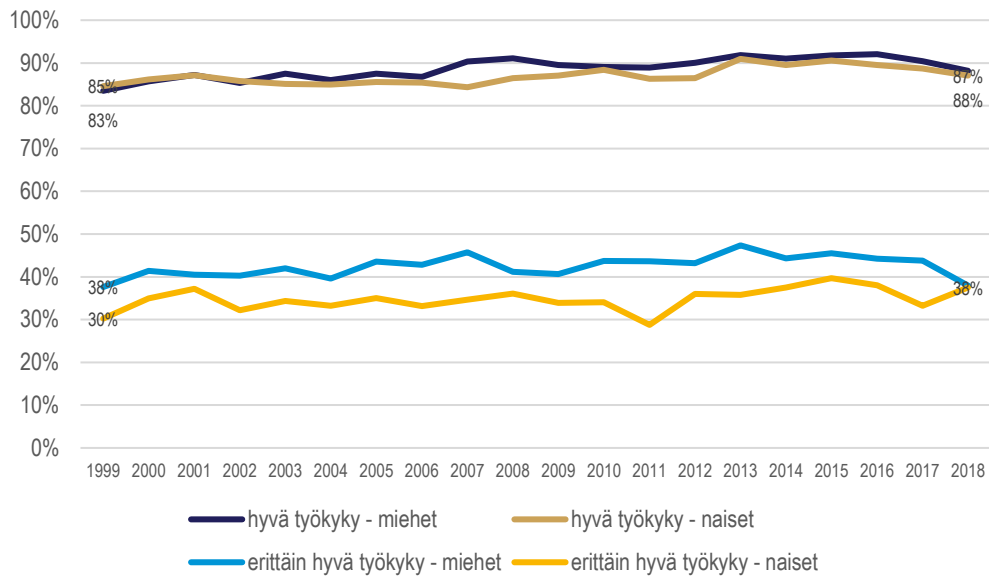


**Kuvio 102** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2018 (%)


Vuonna 2018 työkykyarvioissa suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin nähden ei ollut juuri eroja miesten ja naisten välillä. Koko seuranta-ajan miesten joukossa on kuitenkin ollut naisia enemmän niitä, jotka kokevat työkykynsä erittäin hyväksi. (kuviot 103 ja 104)

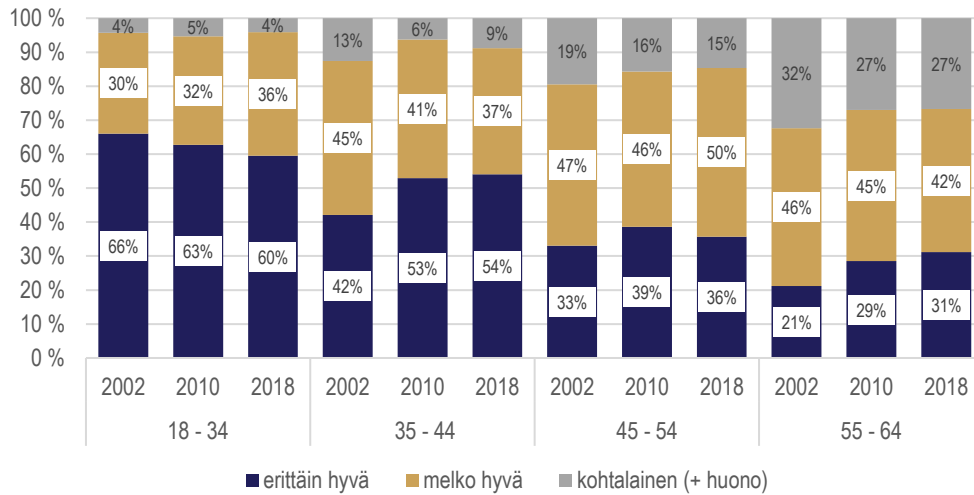
**Kuvio 103** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin, miehet ja naiset 1999–2018 (%)


**Kuvio 104** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin, miehet ja naiset 1999–2018 (%)

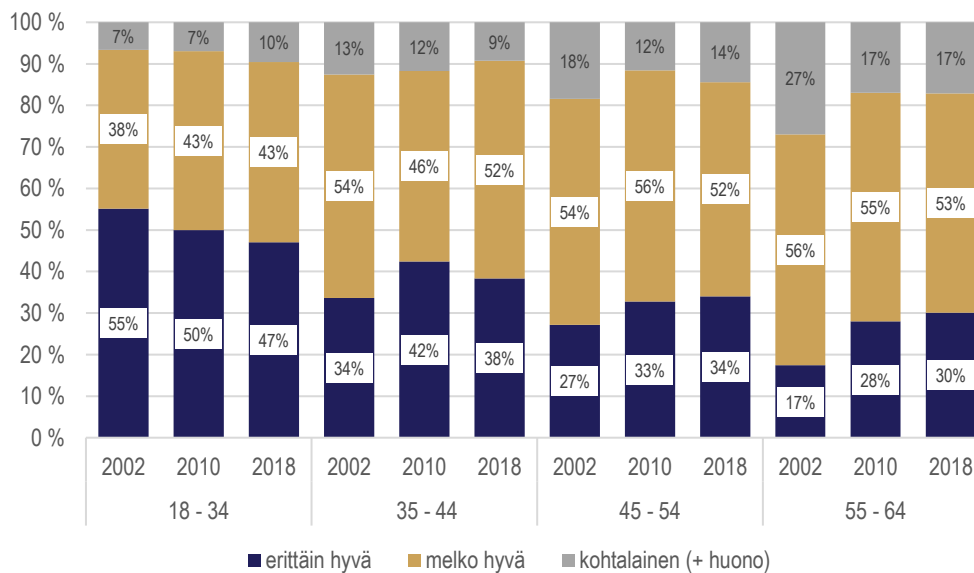


Ikäryhmittäiset erot ovat sen sijaan selviä. Vaikka nuorimmat kokevat työnsä muita useammin fyysisesti kuormittavaksi, heidän työkykynsä suhteessa fyysisiin vaatimuksiin on useimmiten erittäin hyvä. Iän myötä työkyky heikkenee. Työkyky suhteessa sekä työn fyysisiin että henkisiin vaatimuksiin on kuitenkin kohentunut vanhemmilla ikäryhmillä 2000-luvun taitteesta. Nuorimmalla ikäryhmällä sen sijaan niiden osuus, jotka kokevat työkykynsä erittäin hyväksi on hieman laskenut. (kuviot 105 ja 106)

**Kuvio 105** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 2002, 2010, 2018 (%)



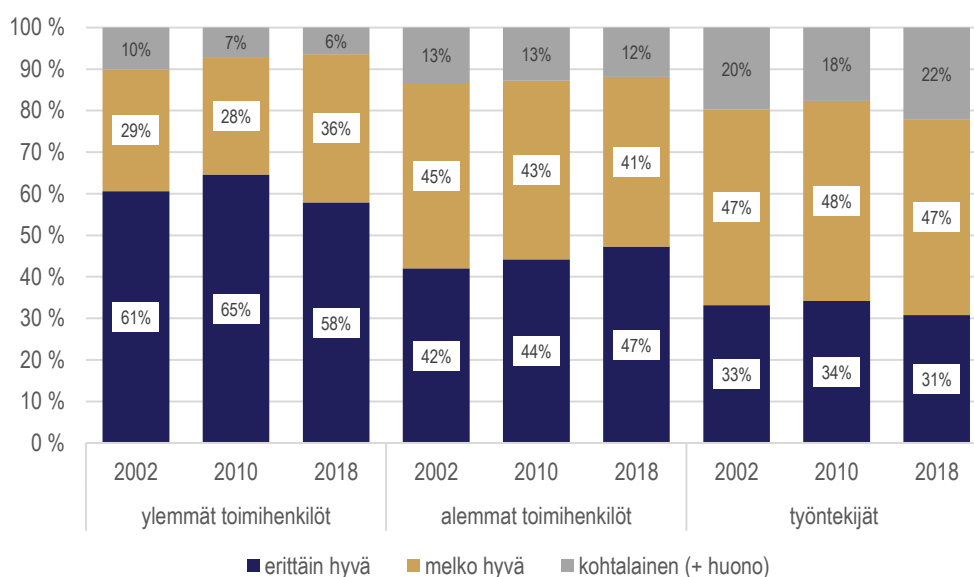
**Kuvio 106** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 2002, 2010, 2018 (%)



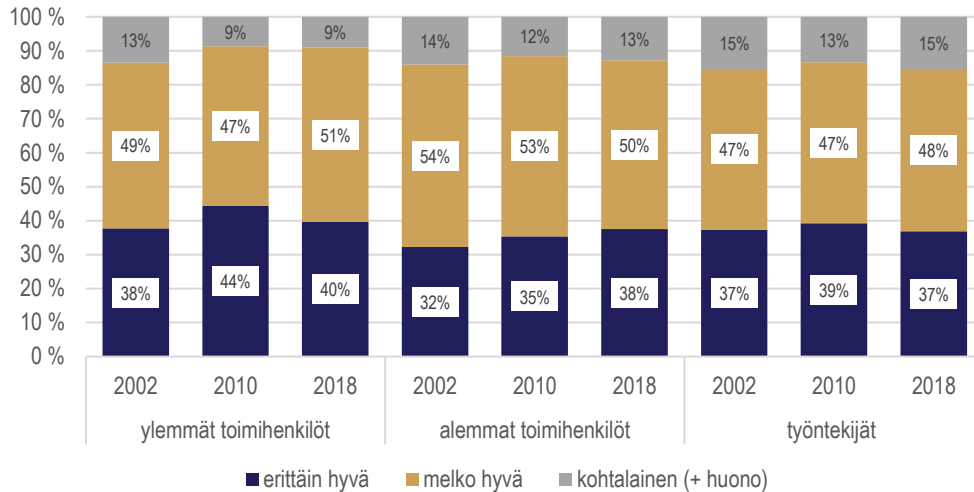
Sosioekonominen asema vaikuttaa vahvasti työkykyarvioihin suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Ylemmistä toimihenkilöistä liki 95 prosenttia kokee työkykynsä hyväksi. Alempien toimihenkilöiden joukossa runsas kymmenennes sanoo työkykynsä olevan

kohtalainen ja työntekijöiden joukossa osuus on jo reilu viidennes. Arviot työkyvystä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ovat sen sijaan melko samankaltaisia eri ryhmillä. Ylempien toimihenkilöiden joukossa on vähiten niitä, jotka arvioivat työkykynsä kohtalaiseksi. (kuviot 107 ja 108)

**Kuvio 107** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2010, 2018 (%)

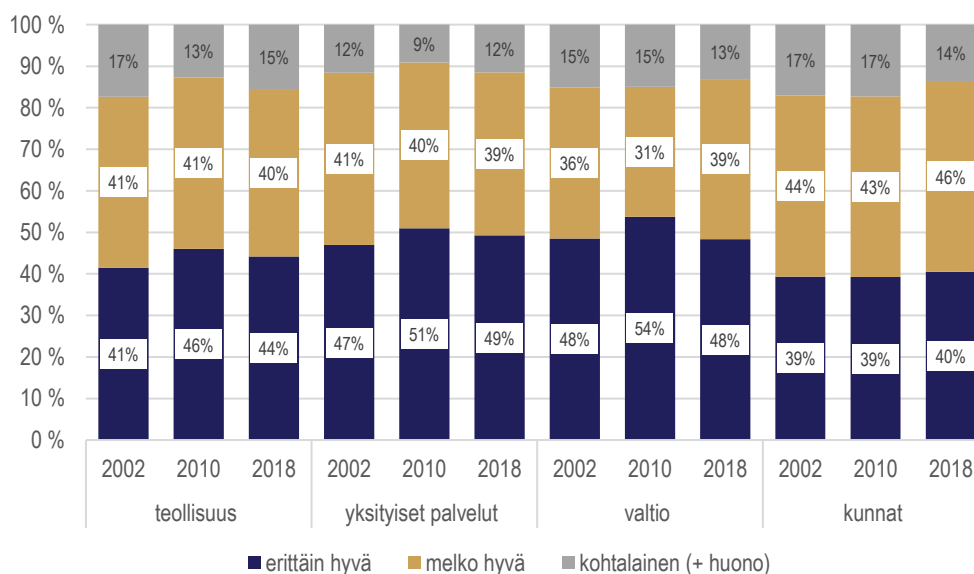


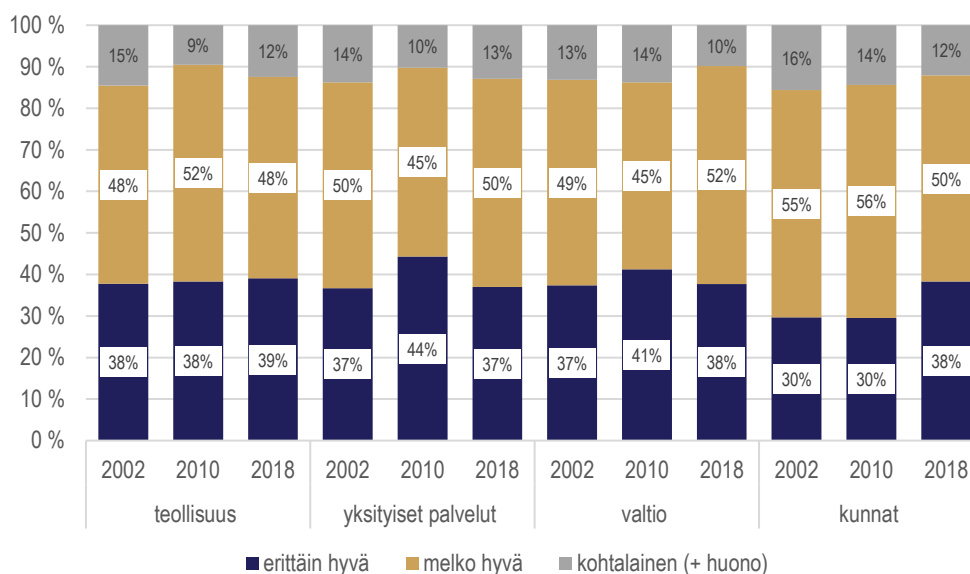
**Kuvio 108** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 2002, 2010, 2018 (%)



Fyysinen työkyky on hieman parempi yksityisissä palveluissa ja valtiolla työskentelevillä verrattuna teollisuuden ja kuntien palkansaajiin. Erot eivät kuitenkaan ole suuria. Työkyvyssä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ei juuri ole eroja eri sektoreilla työskentelevien välillä. (kuviot 109 ja 110)

**Kuvio 109** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin sektorin mukaan 2002, 2010, 2018 (%)



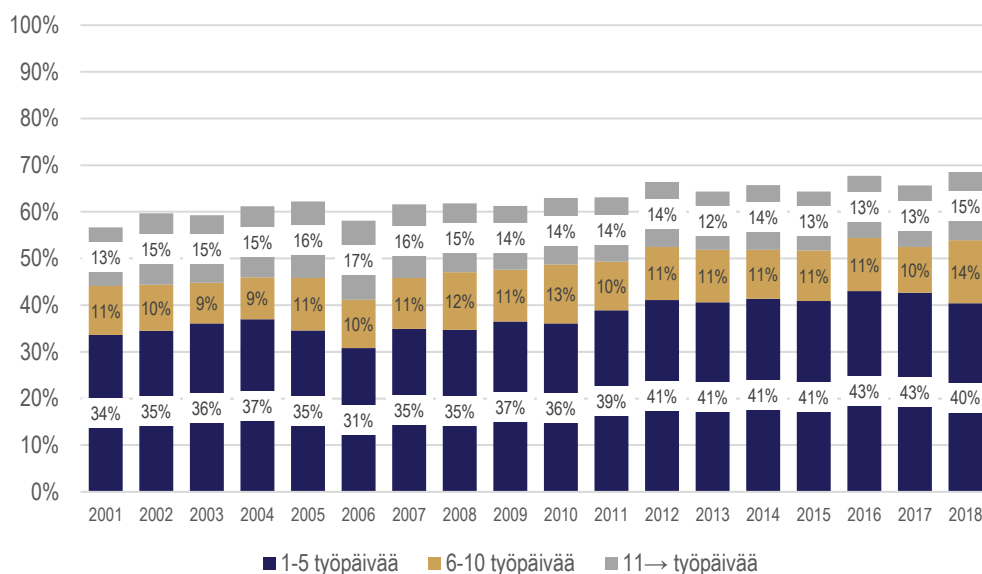
**Kuvio 110** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin sektorin mukaan 2002, 2010, 2018 (%)

## 7.4 Sairauspoissaolot

Viime vuosina palkansaajista noin kaksi kolmasosaa on ollut poissa työstä oman sairauden takia. Osuus on kasvanut hieman 2000-luvun alusta (kuvio 111).

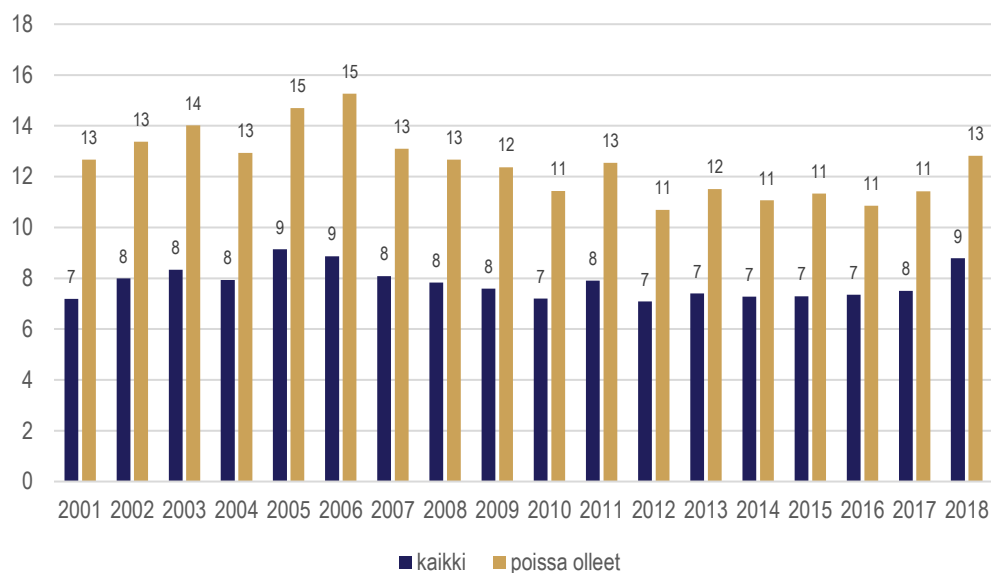
Työolobarometrissa kerätään tietoja, kuinka monta poissaolopäivää on kertynyt koko vuoden aikana. Suurin osa vuoden aikana kertyneistä poissaoloista on yhdestä viiteen työpäivään. Viikkoa enemmän poissaoloja kertyi vuonna 2018 useammalle kuin vuonna 2017.

**Kuvio 111** Poissaolot työstä oman sairauden takia 2001–2018 (%)



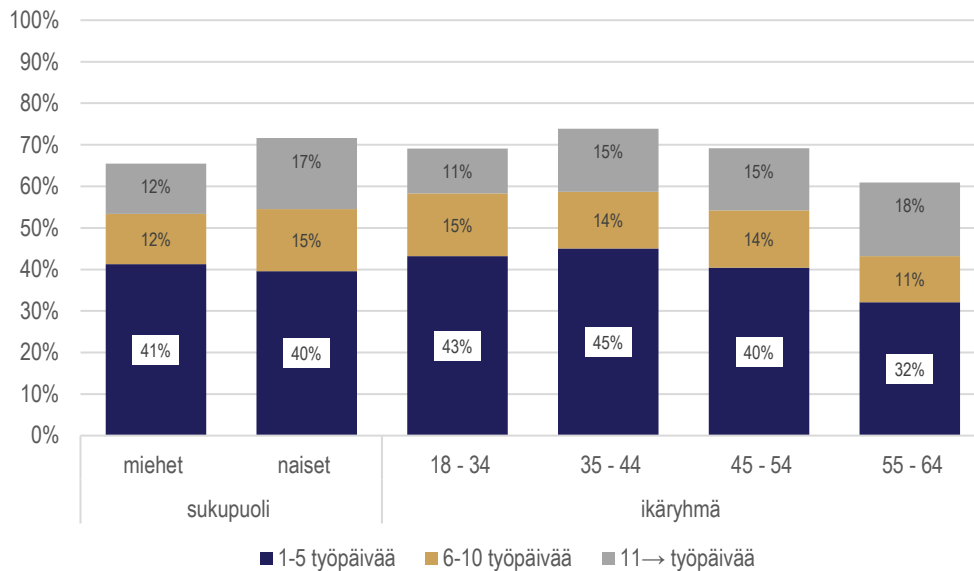
Kun sairauspoissaoloja tarkastelee keskiarvojen avulla, selkeitä trendejä ei niissä näy. 2000-luvun aikana eniten poissaolopäiviä oli vuosina 2005 ja 2006 sekä vuonna 2018. Vuonna 2018 poissaolopäivien keskiarvo oli kaikilla palkansaajilla yhdeksän työpäivää ja sairauden takia poissaolleiden osalta 13 päivää. (kuvio 112) Poissaolopäivien mediaanit ovat säilyneet miltei ennallaan viimeiset 17 vuotta (kaksi ja viisi päivää). Kuitenkin vuonna 2018 kaikista palkansaajista laskettu mediaani oli aiempaa korkeampi, kolme päivää. Sairauspoissaolojen mediaani niiden osalta, jotka ovat olleet vähintään yhden päivän pois, oli ennallaan, viisi päivää.



**Kuvio 112** Poissaolot työstä oman sairauden takia 2001–2018, keskiarvot (työpäivää)

Naiset ovat oman sairauden takia pois työstä miehiä useammin. Vuonna 2018 poissaoloja oli miehistä 65 prosentilla ja naisista 72 prosentilla. Naisilla oli pitkiä poissaoloja enemmän kuin miehillä. (kuvio 113) Kaikista palkansaajista laskettu poissaolopäivien keskiarvo oli miehillä seitsemän ja naisilla kymmenen päivää. Ikäryhmistä 35–44-vuotiailla oli useimmin poissaoloja ja yli 54-vuotiailla selvästi vähinten. Pisimpiä poissaoloja oli kuitenkin eniten yli 54-vuotiailla. Pitkien poissaolojen vaikutus näkyy siinä, että poissaolopäivien keskiarvo oli selvästi korkein iäkkäimmällä ryhmällä.

**Kuvio 113** Poissaolot työstä oman sairauden takia sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2018 (%)

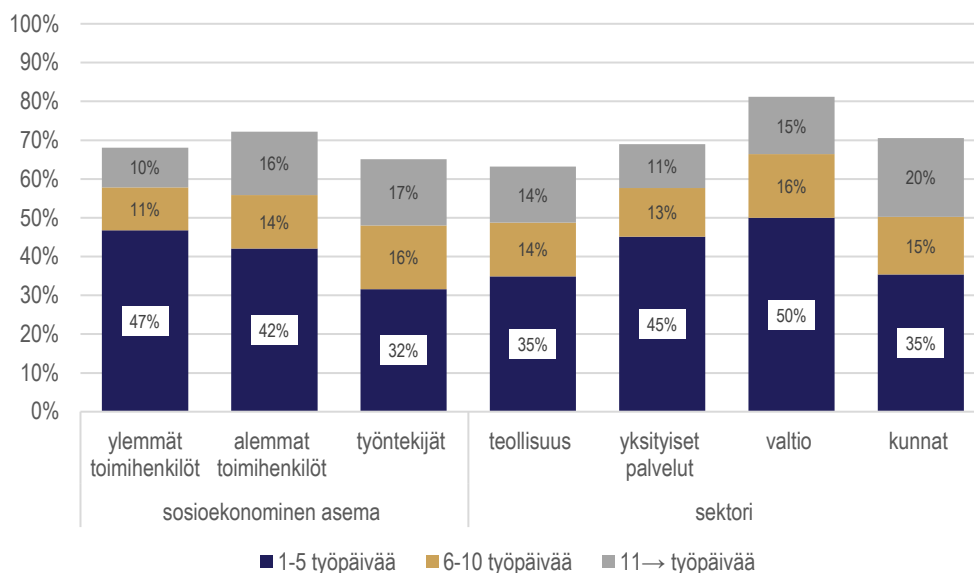


Sosioekonomisen aseman tuomat erot näkyvät etenkin poissaolojen pituudessa.

Työntekijät olivat vuonna 2018 muita harvemmin pois työstä, mutta heidän joukossaan oli eniten niitä, joilla poissaoloja kertyi paljon. (kuvio 114)

Poissaolopäivien keskiarvot näyttävät, että poissaoloja kertyi alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille enemmän kuin ylemmille toimihenkilöille.

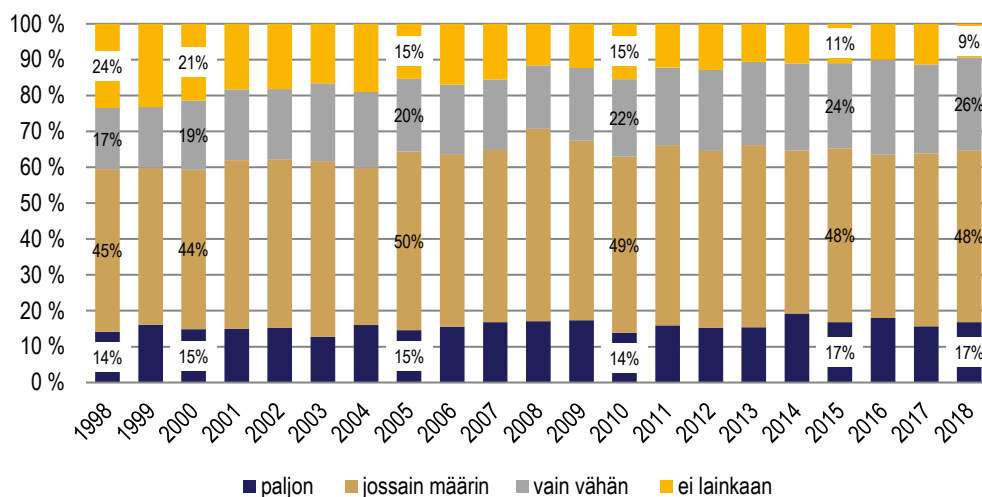
Julkisella sektorilla työskentelevillä poissaolot olivat hieman yleisempiä yksityisellä sektorilla työskenteleviin verrattuna. Kunnissa jopa viidenneksellä palkansaajista poissaoloja kertyi yli kaksi viikkoa. Myös poissaolojen keskiarvot olivat julkisella sektorilla yksityistä korkeampia.

**Kuvio 114** Poissaolot työstä oman sairauden takia sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2018 (%)

## 7.5 Vaikuttaminen terveyteen ja turvallisuuteen

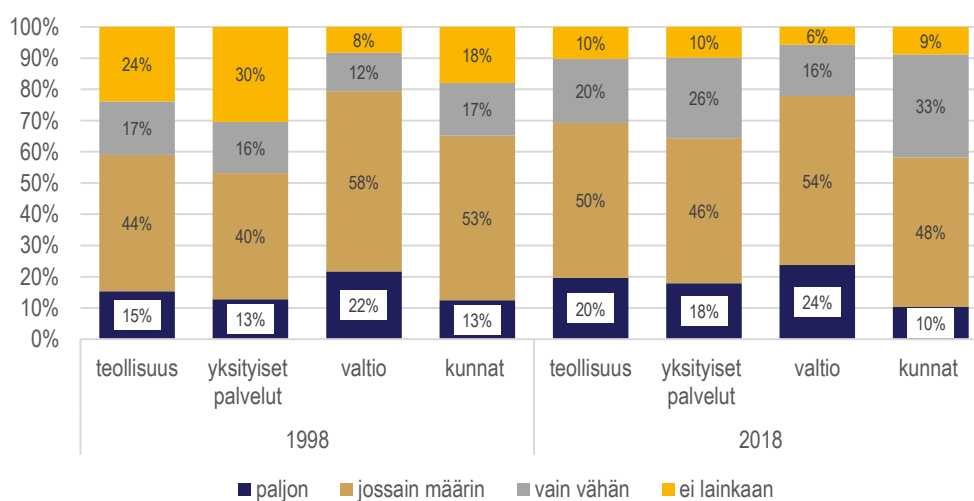
Lainsäädäntö määrittää, että työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Näihin asioihin onkin 20 vuoden aikana kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Liki kaksi kolmesta palkansaajasta arvioi vuonna 2018, että työpaikalla on ainakin jossain määrin pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Osuus on hieman noussut vuodesta 1998, mutta suurin muutos on tapahtunut niiden osalta, joiden mielestä asiaa ei ole laisinkaan huomioitu. Osuus on pudonnut noin neljänneksestä kymmenen prosentin tienoille. Kehitys on tapahtunut vuosien 1998 ja 2008 välillä, tämän jälkeen tilanne on säilynyt suurin piirtein ennallaan. (kuviot 115)

**Kuvio 115** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin 1998–2018 (%)



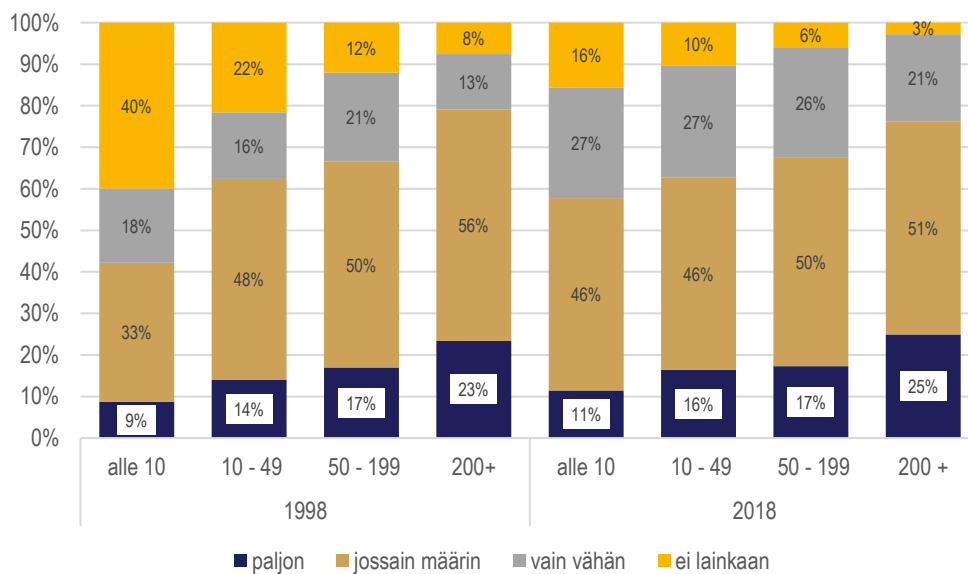
Valtion työpaikat ovat olleet edelläkävijöitä kunnosta ja terveydestä huolehtimisessa. Tilanne on kuitenkin 20 vuoden aikana tasaantunut. Muutokset ovat selviä yksityisellä sektorilla, siellä on menty parempaan suuntaan. Kunnissakin on aiempaa vähemmän niitä, joiden mielestä työntekijöiden kuntoa ja terveyttä ei ole lainkaan huomioitu. (kuvio 116)

**Kuvio 116** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sektorin mukaan 1998 ja 2018 (%)



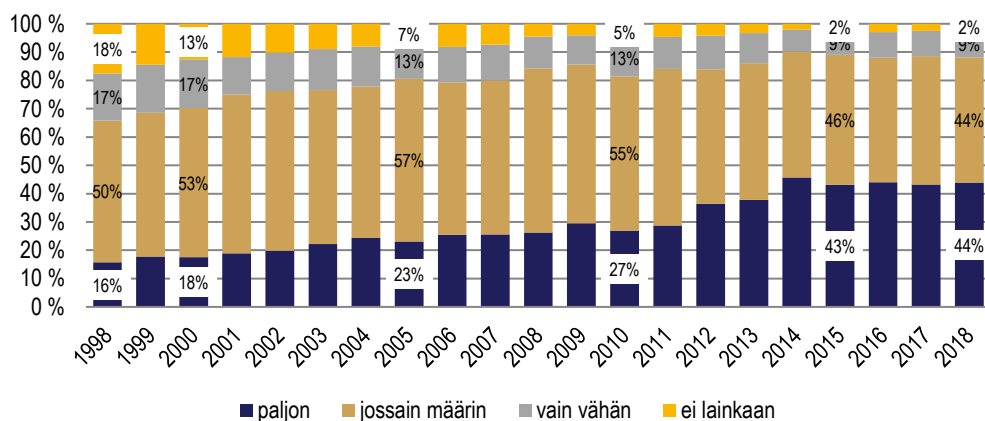
Suurissa työpaikoissa vaikuttaminen työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on selvästi yleisintä. (kuvio 117) Vuonna 2018 isoimmilla työpaikoilla vain kolme palkansaajaa sadasta sanoi, että asia ei ole ollut esillä. Neljänneksen mielestä asiaan oli kiinnitetty runsaasti huomiota. Mitä pienempi työpaikka, sitä kriittisempiä ovat palkansaajien arviot. Tosin pienillä työpaikoilla asiat ovat menneet parempaan suuntaan. Parannukset näkyvät etenkin niiden osuuksissa, joiden mielestä asiaa ei ole lainkaan huomioitu. Mikrotyöpaikoilla jopa 40 prosenttia työntekijöistä sanoi vuonna 1998, että terveysasiat eivät ole olleet huomion kohteena lainkaan, vajaat 20 vuotta myöhemmin osuus on pudonnut 16 prosenttiin. 10–49 henkilön työpaikoilla vastaava osuus on pudonnut 20 vuodessa 22 prosentista kymmeneen prosenttiin.

**Kuvio 117** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin työpaikan koon mukaan 1998 ja 2018 (%)



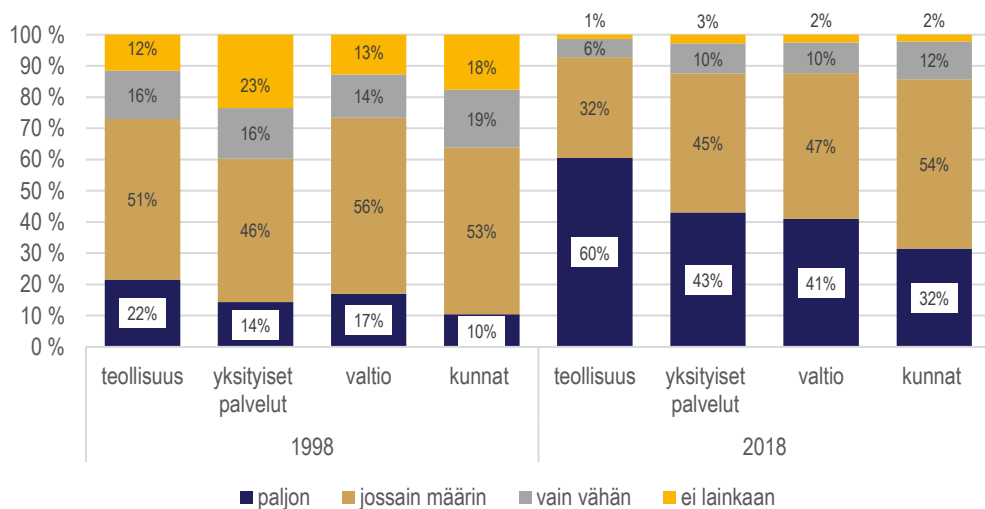
Työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa on selvä trendi ylöspäin. Hyvä kehitys on jatkunut aivan viime vuosiin asti. Jopa yhdeksän kymmenestä palkansaajasta on viime vuosina kertonut, että työpaikalla on ainakin jossain määrin pyritty kohentamaan turvallisuutta. Vuonna 2018 vastaajista 44 prosenttia sanoi, että asiaan on kiinnitetty runsaasti huomiota. Nykyisin juuri kukaan ei koe, että asiaa ei olisi ollenkaan huomioitu, kun vuonna 1998 osuus oli miltei viidennes. (kuvio 118)

**Kuvio 118** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen 1998–2018 (%)



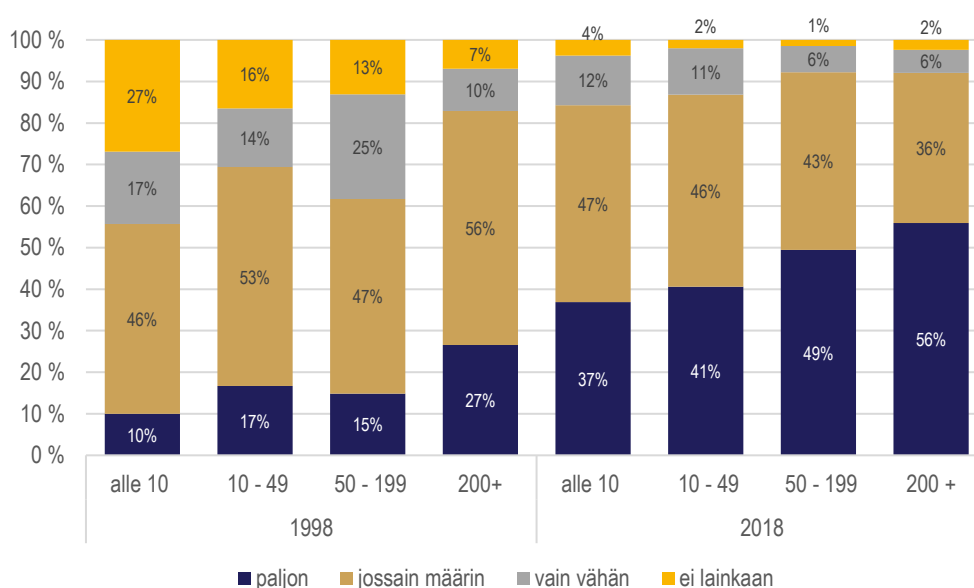
Teollisuuden työpaikat ovat edelläkävijöitä turvallisuusasioissa, siellä 60 prosenttia sanoi, että asia on ollut paljon esillä. Kunnissa näkemykset ovat kriittisimpiä, vain vajaa kolmannes arvioi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan paljon. Kahdenkymmenen vuoden aikana turvallisuusasiat ovat selvästi edenneet kaikilla sektoreilla. Esimerkiksi yksityisissä palveluissa miltei neljännes arvioi vuonna 1998, että työympäristön turvallisuuteen ei lainkaan yritetty vaikuttaa. Vuonna 2018 osuus kutistui kolmeen prosenttiin. (kuvio 119)

**Kuvio 119** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen sektorin mukaan 1998 ja 2018 (%)



Työympäristön turvallisuuteen vaikuttaminen on isoilla työpaikoilla yleisempää kuin pienillä. Suurimmissa työpaikoissa jopa 56 prosenttia vastaajista arvioi, että turvallisuuteen pyritään vaikuttamaan paljon. Turvallisuusasioissa on huomasti edistytty kaikenkokoisilla työpaikoilla, tosin aikajännekin on pitkä, 20 vuotta. Nykyisin on hyvin harvinaista, pienilläkin työpaikoilla, että turvallisuudesta ei lainkaan huolehdittaisi. (kuvio 120)

**Kuvio 120** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen työpaikan koon mukaan 1998 ja 2018 (%)

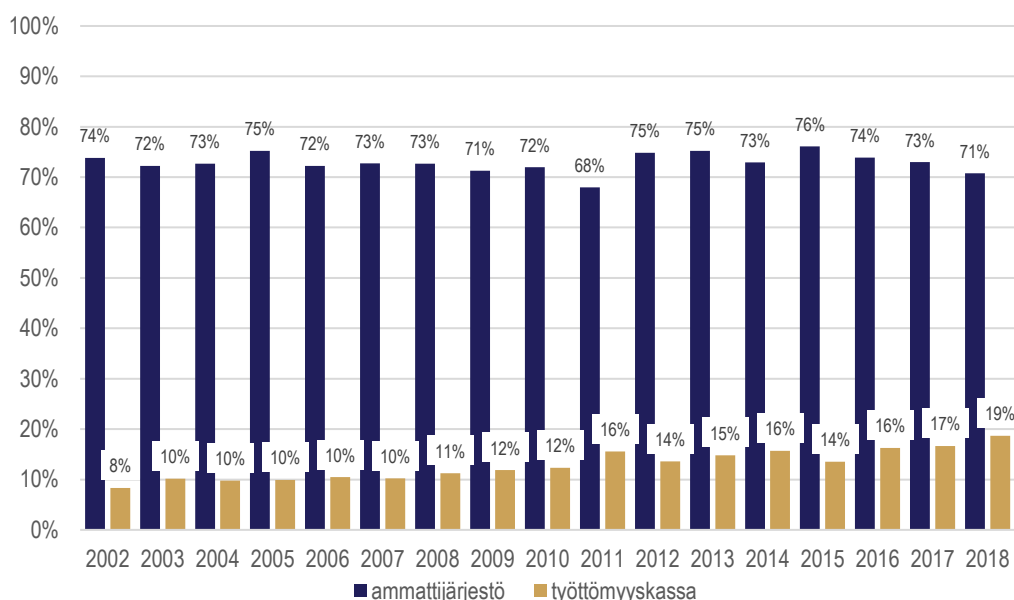


## 8 Ammatillinen järjestäytyminen

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan ammatillinen järjestäytyminen yleistyi 1990-luvun alkuvuosista. Naisilla muutos oli jopa kymmenen prosenttiyksikköä vuosien 1990 ja 1997 välillä, miehillä lisäys oli pienempi. (Sutela & Lehto 2014, 30.) 2000-luvulla muutokset ammatillisessa järjestäytymisessä ovat työolobarometrin mukaan olleet melko pieniä. Viime vuosien aikana järjestäytyneiden osuudessa näkyy kuitenkin pieni lasku. Työ- ja elinkeinoministeriön keväällä julkaistussa tutkimuksessa selvitettiin järjestäytymistä useiden tietolähteiden avulla ja muissa kyselyissä ja tilastoissa järjestäytymisen lasku vuosien 2013 ja 2017 välillä näkyy selvemmin kuin työolobarometrissa (Ahtiainen 2019).

Sen sijaan työolobarometri näyttää selvästi, että taloudellista turvaa työttömyyden varalle on viime vuosina haettu aiempaa useammin pelkästä työttömyyskassan jäsenyydestä. (kuvio 121) Palkansaajista 71 prosentilla oli vuonna 2018 ammattiliiton jäsenyys ja lisäksi 19 prosenttia kuului vain työttömyyskassaan. Ainoastaan yksi kymmenestä ei ole ammattijärjestön eikä työttömyyskassan jäsen.

**Kuvio 121** Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys 2002–2018 (%)

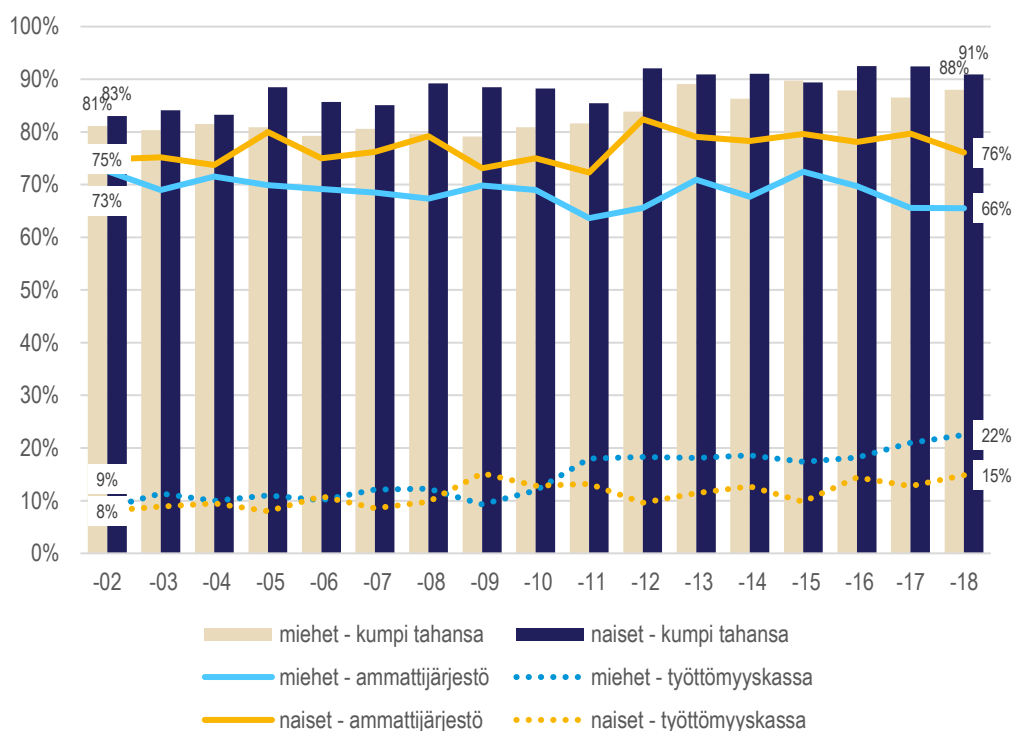


Vuonna 2018 miehistä 88 ja naisista 91 prosenttia oli joko ammattiliiton tai työttömyyskassan jäsen. Naisista 76 prosenttia ja miehistä 66 prosenttia kertoi viime vuonna, että kuului ammattijärjestöön. Miehillä työttömyyskassaan kuuluminen on



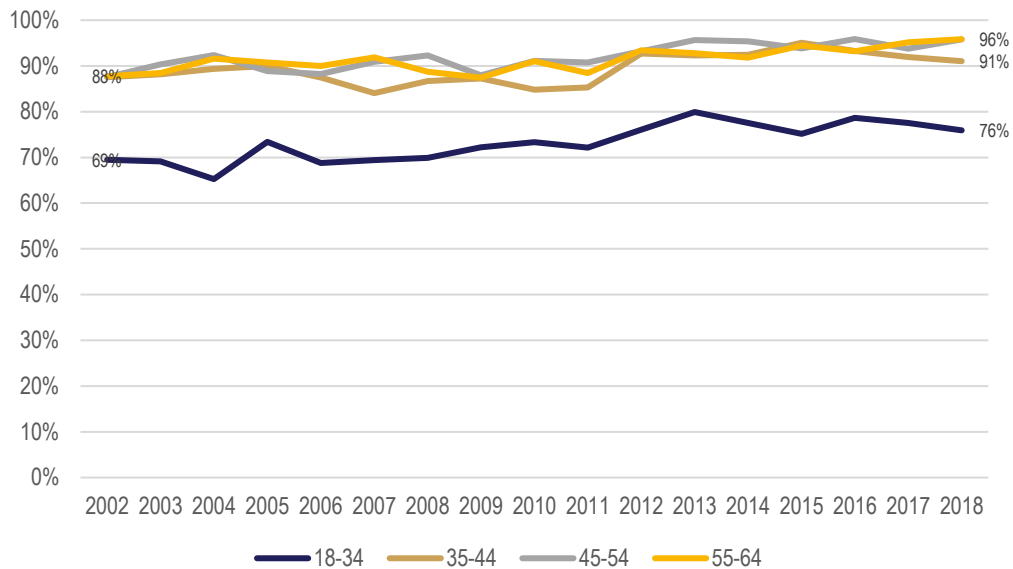
lisääntynyt selvästi vuodesta 2009 lähtien. Viime vuonna osuus oli 22 prosenttia miehistä ja 15 prosenttia naisista. (kuvio 122)

**Kuvio 122** Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys, miehet ja naiset 2002–2018 (%)



Nuoret ovat vanhempia kollegoitaan harvemmin sekä ammattijärjestön että työttömyyskassan jäseniä. Kuitenkin 35 ikävuodesta lähtien useampi kuin yhdeksän kymmenestä palkansaajasta on joko ammattijärjestön tai työttömyyskassan jäsen. (kuvio 123)

**Kuvio 123** Sekä ammattijärjestöjen että työttömyyskassojen jäsenyys ikäryhmän mukaan 2002–2018 (%)



Julkisen sektorin palkansaajat ovat yksityisellä sektorilla työskenteleviä useammin liittyneet ammattiliittoon. Valtiolla työskentelevistä jäseniä oli 76 prosenttia ja kunnissa 86 prosenttia. Teollisuudessa 74 prosentilla oli jäsenyys ja yksityisissä palveluissa 60 prosentilla. Yksityisellä sektorilla vain työttömyyskassaan kuulumisen oli huomattavasti yleisempää kuin julkisella sektorilla (23 % ja 12 %). Yksityisellä sektorilla oli myös julkista sektoria enemmän niitä, jotka eivät kuulu ammattiliittoon eivätkä työttömyyskassaan (13 % ja 4 %).

## 9 Työelämän muutossuuntia

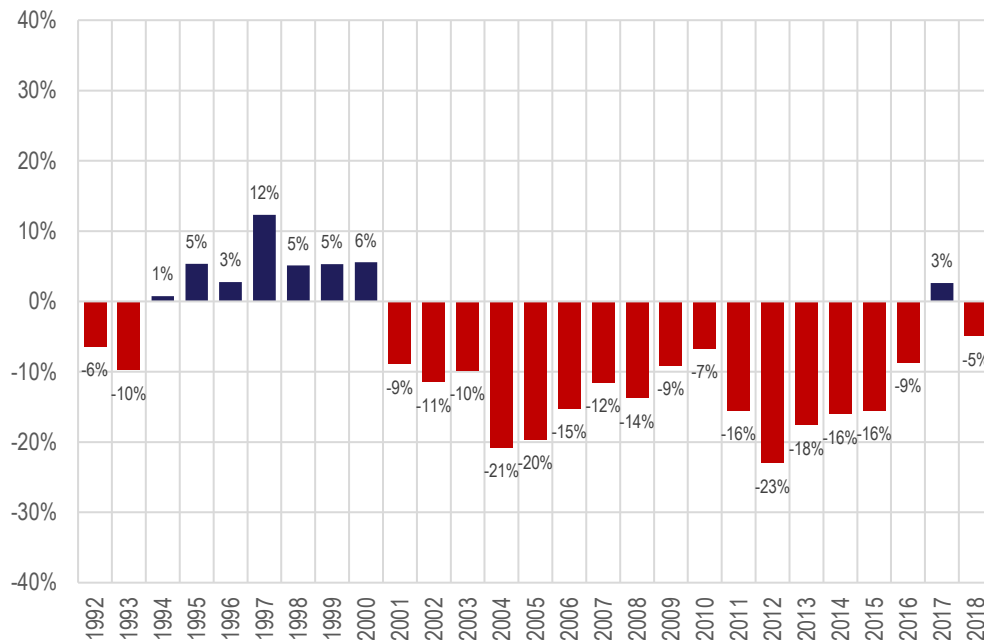
Alusta asti barometri on mitannut palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa. Vastaajia on pyydetty arvioimaan, ovatko tietyt asiat työelämässä, esimerkiksi mielekkyys ja työhalut, tiedonsaanti sekä vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. Vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä on hyvä pitää mielessä, sillä palkansaajat arvioivat esimerkiksi työn mielekkyyden muutoksia kielteisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työn mielekkyydestä (Järvensivu 2013, 10).

Vaikka useimmiten suurin osa vastaajista arveleekin asioiden säilyvän ennallaan, optimistisuus tai pessimistisyys muutosten suhteen vaihtelee eri vuosina ja antaa vihjeitä siitä, mihin suuntaan työelämä on palkansaajien näkemysten mukaan kehittymässä. Kuten työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutosta, myös työelämän laadun muutoksen suuntia kuvataan pääosin balanssimitan avulla. (Lisätietoja balanssimitan laskemisesta on annettu kappaleessa 2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.)

### 9.1 Työn ja työnteon mielekkyys

Ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2000 työn ja työnteon mielekkyyden balanssi oli vuonna 2017 positiivinen. Vuonna 2018 balanssi painui jälleen pakkasen puolelle, mutta se on yhä selvästi korkeampi kuin ennen vuotta 2017. (kuvio 124)

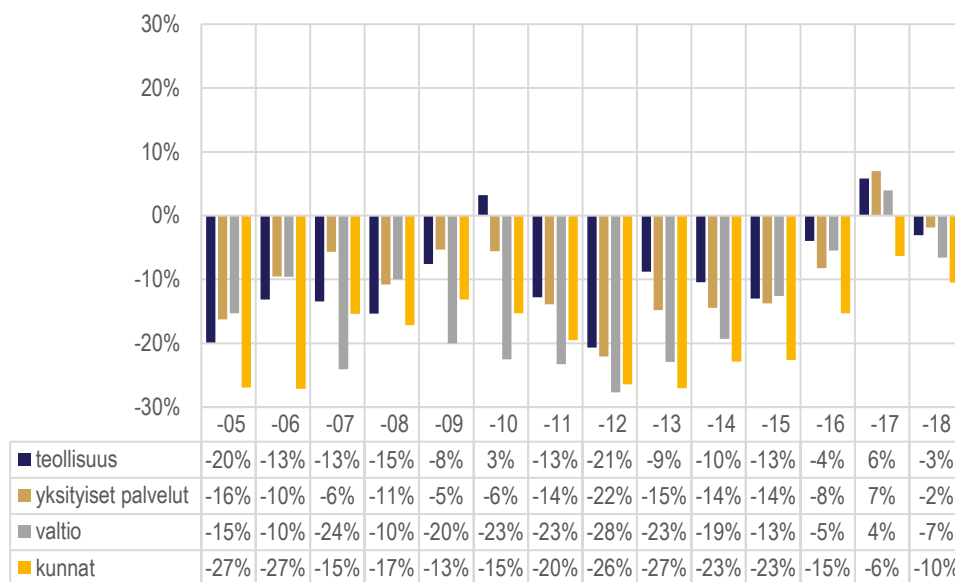
Palkansaajista hieman pienempi osa arvioi kehityksen menevän parempaan (18 %) kuin huonompaan (23 %) suuntaan, joten balanssi oli -5. Balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne säilyy ennallaan. Tämä joukko on kasvanut kaksinkertaiseksi 26 vuoden aikana. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, vuonna 2000 melkein puolet (47 %) ja vuonna 2018 jopa 59 prosenttia.

**Kuvio 124** Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2018 (%)

Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Miehet ovat jokaisena vuotena arvioineet työn ja työhalujen mielekkyyden muutosta naisia myönteisemmin. Nyt miesten balanssiluku oli +1 ja naisten -11. Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta ovat pääosin myönteisempiä nuorilla ikäryhmillä verrattuna vanhempiin palkansaajiin. Muutamia poikkeuksia löytyy, etenkin iäkkäimpien palkansaajien kohdalla. Esimerkiksi vuonna 2000 vanhimman ikäryhmän näkemykset olivat keskimmäisiä ikäryhmiä huomattavasti myönteisempiä. Vuonna 2018 nuorimmilla ikäryhmillä balanssiluku oli nollan tuntumassa (18–24-vuotiailla +1, 25–34-vuotiailla +3 ja 35–44-vuotiailla -1). 45–54-vuotiailla ja 55–64-vuotiailla arviot olivat selvästi negatiivisempia (balanssiluvut olivat -10 ja -12).

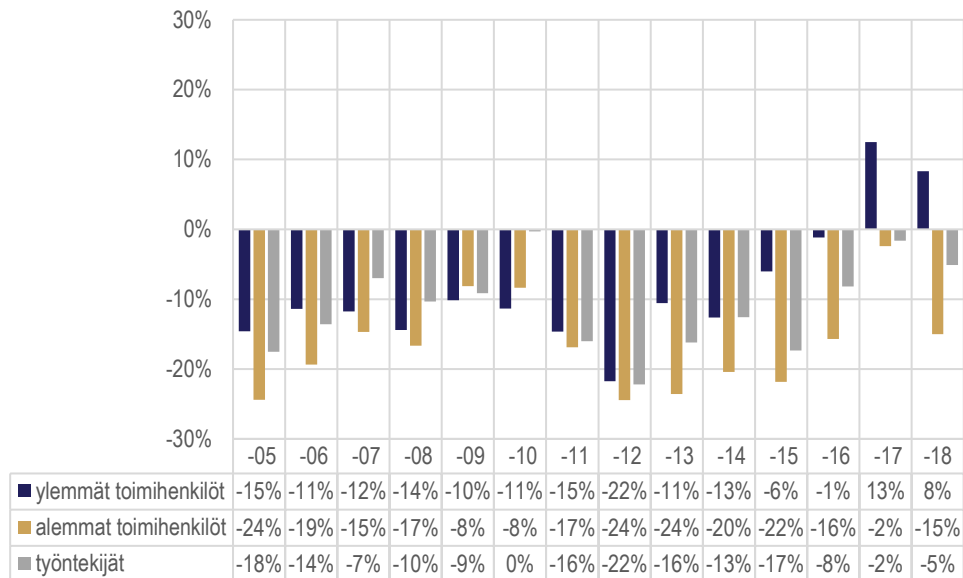
Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin selviä tasoeroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta myönteisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. (kuvio 125) Vuonna 2018 balanssiluvut olivat negatiivisia kaikilla sektoreilla, mutta julkisella sektorilla yksityistä sektoria enemmän.

**Kuvio 125** Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 2005–2018 (%)

Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Useimpina vuosina balanssiluvut ovat olleet ylemmillä toimihenkilöillä suurempia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Ero oli selvä vuonna 2018, ylemmillä toimihenkilöillä balanssi säilyi positiivisena (+8). (kuvio 126) Alemmilla toimihenkilöillä balanssiluku painui selvästi miinukselle (-15) ja se oli lisäksi selvästi alhaisempi kuin työntekijöillä, joiden luku oli myös miinuksella (-5).

**Kuvio 126** Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2018 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vastaukset barometrin yleistä työn mielekkyyttä ja työhalujen muutosta koskevaan kysymykseen kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tunteja työelämän muutoksesta. Arvioihin vaikuttavat myös kulttuuriset jäsennostavat. Mielekkyyden ja sen muutoksen kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, oman työhistorian ja siihen liittyvien myönteisten tai kielteisten kokemusten lisäksi esimerkiksi tiedotusvälineiden kuvaukset työelämän muutoksesta. (ks. esim. Alasoini 2013, 41–42; Järvensivu 2013, 16.)

Vuosien 2017 ja 2018 kohentunut taloustilanne näkyy palkansaajien arvioissa. Esimerkiksi yleinen työllisyystilanteen kehitys näyttää palkansaajien silmissä myönteiseltä ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen arvioidaan useammin menevän hyvään kuin huonoon suuntaan. Vuonna 2018 työntöön mielekkyys laski hieman edellisvuoteen verrattuna. Sen sijaan mielipiteet tiedonsaannin ja kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien paranemisesta olivat yhtä valoisia kuin vuotta aikaisemmin.

## 9.2 Tiedonsaanti sekä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin nähdään useammin olevan muuttumassa entistä parempaan kuin huonompaan suuntaan. Työn mielekkyyden ja työhalujen tapaan vuosi 2000 näyttää olevan jonkinlainen rajapyykki myös tiedonsaantia sekä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien balanssilukujen kehityksessä. Vuodesta 1993 vuoteen 2000 balanssiluvuissa on ollut nouseva trendi. Parhaimmillaan juuri kukaan ei sanonut asioiden olevan menossa huonompaan suuntaan vaan selvä enemmistö uskoi niiden joko säilyvän ennallaan tai muuttuvan parempaan päin. Vuoden 2000 jälkeen näkemykset ovat synkentyneet aivan viime vuosiin asti. Nyt muutosta arvioidaan jälleen aiempaa myönteisemmin. (kuviot 127, 128 ja 129)

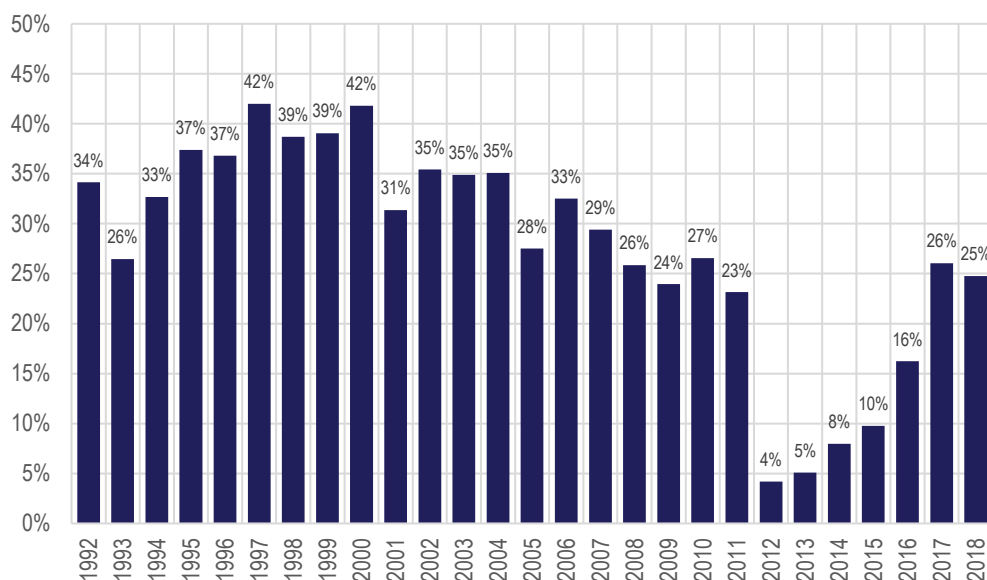
Selvästi suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin asioiden säilyvän ennallaan. Niiden vastaajien osuus, jotka eivät usko tilanteen muuttuvan, on kasvanut reilun 20 vuoden aikana. Vuonna 2018 osuudet olivat 50–60 prosentin tuntumassa. (taulukko 4)

**Taulukko 4** Palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1992, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 ja 2018 (%)

SÄILYVÄT ENNALLAAN	1992	1995	2000	2005	2010	2015	2018
tietojen saanti	45 %	47 %	48 %	58 %	62 %	62 %	57 %
kehittymis-mahdollisuudet	48 %	51 %	46 %	56 %	58 %	59 %	50 %
vaikutus-mahdollisuudet	-	58 %	56 %	64 %	70 %	61 %	63 %

Vuonna 2018 tietojen saannin balanssiluku oli +25. Se on edellisvuoden tasolla. Vastaajista 34 prosenttia koki tiedonsaannin olevan paranemassa ja vain yhdeksän prosenttia uskoi sen heikkenevän. Balanssiluku on kohentunut johdonmukaisesti vuodesta 2012, jolloin se oli alhaisin koko barometrin historian aikana (+4). (kuvio 127)

**Kuvio 127** Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin muutossuunnan balanssi 1992–2018 (%)

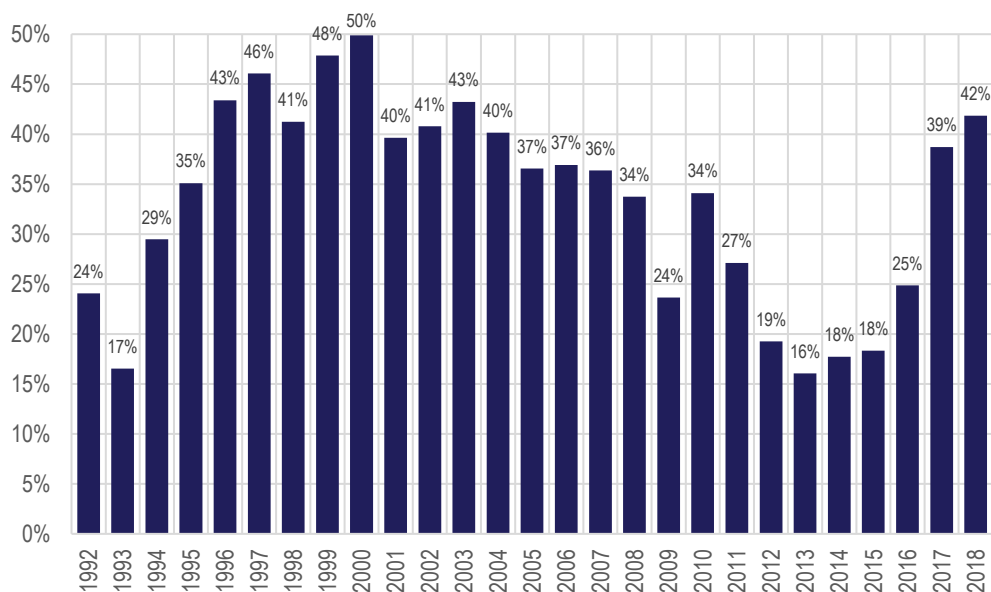


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vastaajat ovat joka vuosi arvioineet myönteisemmin itsensä kehittämisen kuin tiedonsaannin ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Parhaimmillaan balanssiluku oli +50 vuonna 2000. Viimeisimmässä kyselyssä suuri osa vastaajista näki kehittymismahdollisuuksien jälleen menevän parempaan suuntaan. 46 prosenttia arvioi näin ja vain neljä palkansaajaa sadasta koki niiden heikkenevän. Balanssiluku (+42) on korkeampi kuin pitkään aikaan. (kuvio 128)

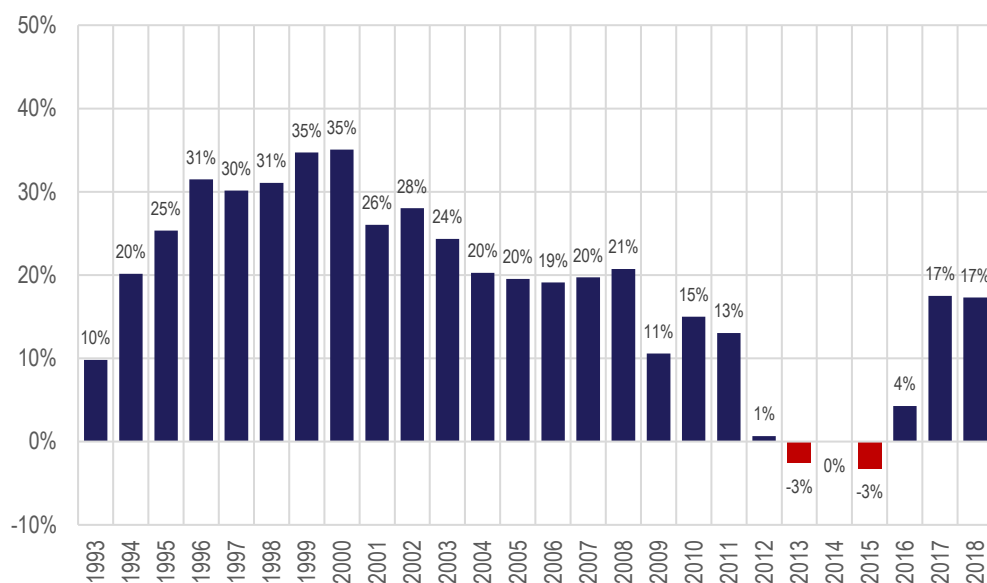


**Kuvio 128** Kehittymismahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1992–2018 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

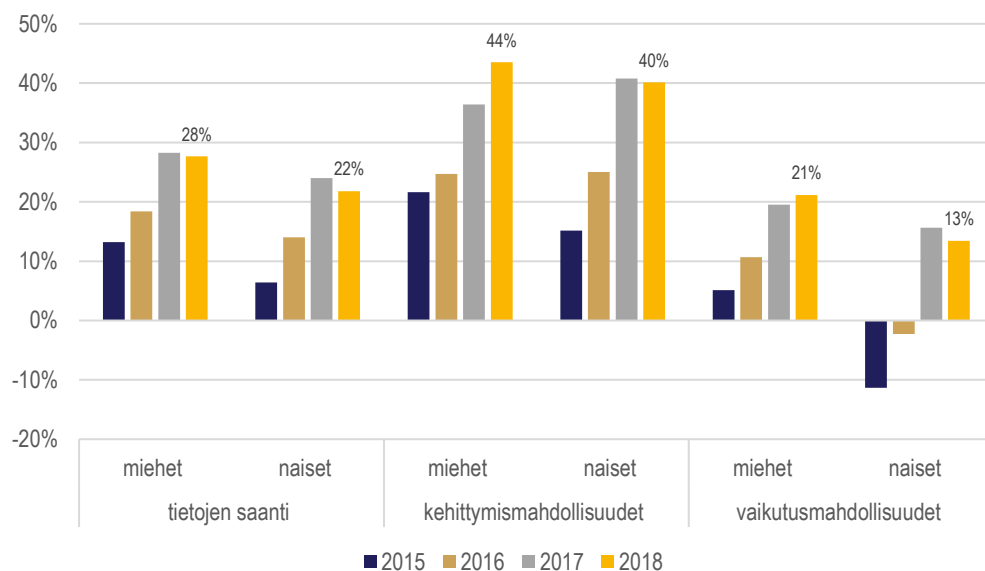
Vaikutusmahdollisuuksien muutosta arvioidaan kriittisemmin. Vuosina 2017 ja 2018 balanssiluku oli +17. Vuonna 2018 palkansaajista 27 prosenttia koki, että mahdollisuudet vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin ovat muuttumassa parempaan suuntaan ja joka kymmenes koki mahdollisuuksien olevan heikkenemässä. Lähivuosina näkemykset vaikutusmahdollisuuksien kehittymisestä ovat olleet kriittisiä, balanssiluvut jopa kävivät vuosina 2013–2015 pakkasen puolella. (kuvio 129)

**Kuvio 129** Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1993–2018 (%)

Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Yleinen talous- ja työmarkkinatilanne näyttää vaikuttavan arvioihin, sillä etenkin kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutosta kuvaavat balanssiluvut ovat olleet alimmillaan vuosina 1993, 2009 ja 2012–2015. Kahtena viime vuotena muutos on ollut kohti parempaa. Vuonna 2018 miehet arvioivat kaikilla kolmella mittarilla työelämän kehittymistä naisia myönteisemmin. Eniten toisistaan eroavat arviot vaikutusmahdollisuuksien kehittämisestä. (kuvio 130)

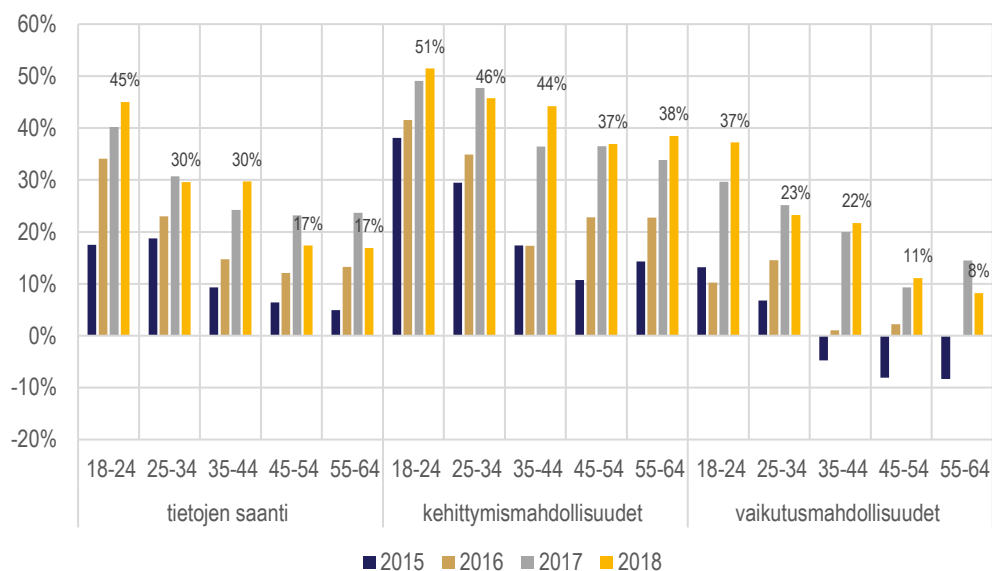
**Kuvio 130** Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi, miehet ja naiset 2015–2018 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Nuoremmat ikäryhmät arvioivat työelämän muutoksia iäkkäämpiä myönteisemmin. (kuvio 131) Optimistisimpia ovat kaikkein nuorimmat. Iäkkäimpien ryhmissä, etenkin 45–54- ja 55–64-vuotiailla näkemykset ovat selvästi kielteisempiä. Vuonna 2018 kaikissa ikäryhmissä balanssiluvut olivat kuitenkin plussan puolella, kun vielä vuonna 2015 yli 35-vuotiaiden ryhmissä suurempi osa arveli vaikutusmahdollisuuksien kehittyvän huonompaan kuin parempaan suuntaan.

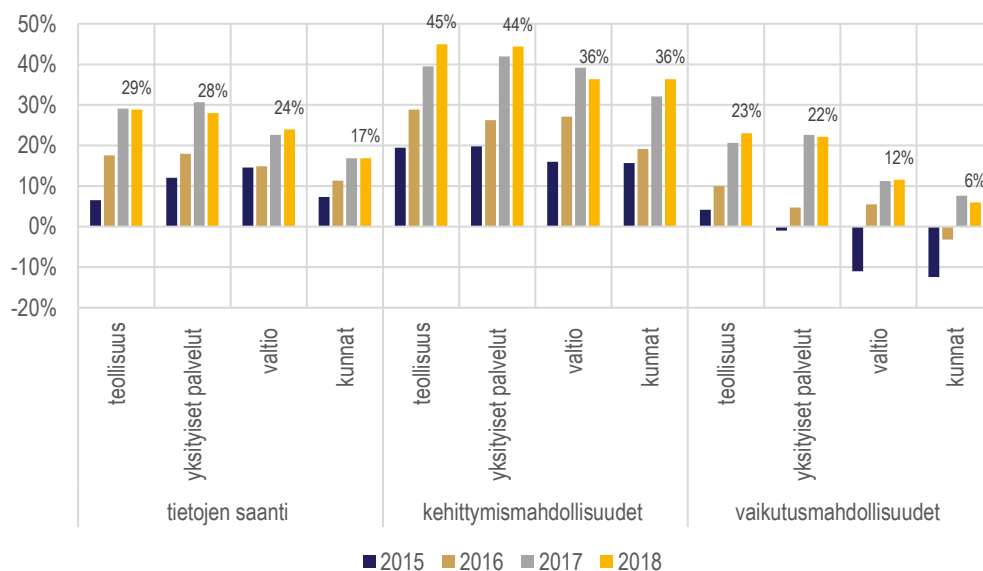
**Kuvio 131** Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi ikäryhmän mukaan 2015–2018 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Yksityisellä sektorilla työelämän muutoksia arvioidaan suopeammin kuin julkisella puolella. Teollisuudessa ja yksityisellä palvelualalla tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien balanssiluvut olivat yhdenmukaiset vuonna 2018. Kunnissa näkemykset olivat kriittisimmät. (kuvio 132)

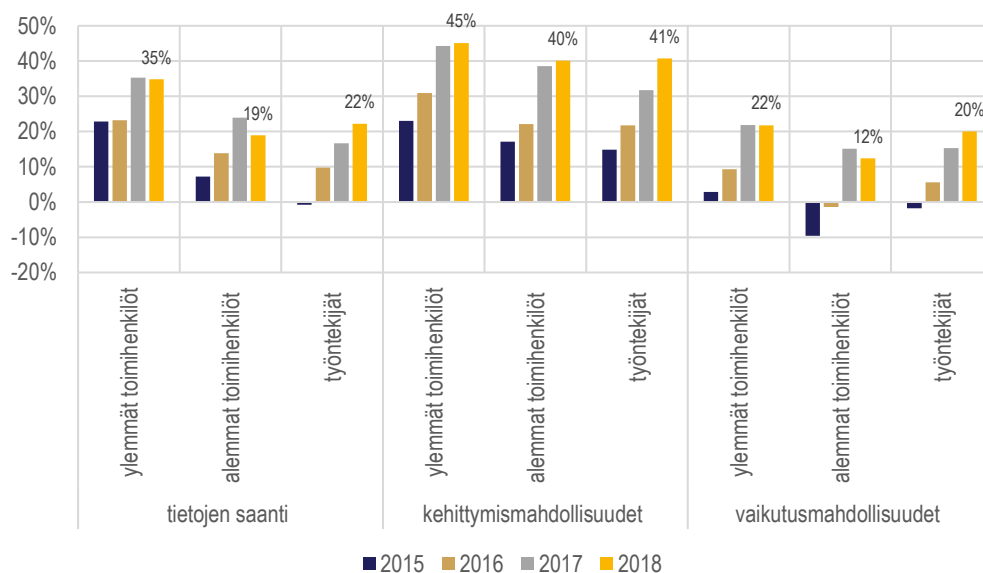
**Kuvio 132** Tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 2015–2018 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Optimistisimpia arvioita muutoksista antoivat ylemmät toimihenkilöt. Alempien toimihenkilöiden näkemykset olivat vuonna 2018 pessimistisemmät kuin työntekijöiden. Työntekijöillä balanssiluvut ovat johdonmukaisesti kohentuneet vuodesta 2015 kaikilla osa-alueilla. Sen sijaan alemmilla toimihenkilöillä tietojen saannin ja vaikutusmahdollisuuksien balanssiluvut ovat laskeneet hieman edellisvuodesta. (kuvio 133)

**Kuvio 133** Tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2018 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Työolobarometri kertoo, että palkansaajien kokemukset työelämästä olivat pääosin myönteisiä vuonna 2018 ja odotukset tulevasta ovat viime vuosina kääntyneet aiempaa valoisammiksi. Osaltaan hyvään kehitykseen vaikuttaa työpaikkojen kohentunut taloustilanne. Raportin alussa viitattiin Ojalan ym. (2017) tutkimukseen, jonka mukaan taloudellisesti hyvinä aikoina työntekijöiden sitoutumiseen ja hyvinvointiin vaikuttavat varsinkin vaikutusmahdollisuudet, työpaineiden hallinta ja oikeudenmukainen kohtelu.

Vuoden 2018 työolobarometrin tiedot näyttävät, että vaikutusmahdollisuudet ovat pitkästä aikaa lisääntyneet. Vaikka yhden vuoden muutoksen perusteella ei voi sanoa, jatkuuko kehitys myönteisenä, selvä enemmistö palkansaajista odottaa, että mahdollisuudet vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin joko säilyisivät ennallaan tai kohenisivat. Odotukset ovat korkealla myös työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaannin ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksien suhteen. Osallistuminen ja osaamisen kehittäminen ovatkin palkansaajilla kehittyneet pitkällä aikavälillä myönteiseen suuntaan. Jatkossa tekemistä olisi muun muassa siinä, että kaikilla palkansaajaryhmillä on tähän mahdollisuus. Barometrin uudet tiedot näyttävät, että esimerkiksi sosioekonomisen aseman tuomat erot pysyvät ja korostuvat entisestään teknologian tuomien muutosten myötä.

Pitkällä aikavälillä vaikuttaminen työpaikkojen turvallisuuteen ja työntekijöiden terveyteen on mennyt selvästi parempaan suuntaan. Viime vuosina nämä asiat eivät kuitenkaan ole enää juuri parantuneet. Työn ja työurien kestävyyttä heikentää muun muassa asiakkaiden tahoilta tuleva häirintä ja väkivalta sekä sen uhka, joita muun muassa kunta-alalla työskentelevät kokevat huomattavan usein. Nuorimpien palkansaajien joukossa on aiempaa enemmän niitä, jotka kokevat työnsä fyysisesti tai henkisesti raskaaksi. Vaikka nuorten palkansaajien työkyky on useimmiten hyvä, työn koetaan rasittavan aiempaa enemmän. Ikääntyneillä muutos on päinvastaiseen, myönteiseen, suuntaan. Palkansaajien itse raportoimat sairauspoissaolot ovat aivan viime aikoina lisääntyneet. Työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämistä tarvitaan, jotta mahdollisimman moni osallistuu työelämään, voi siellä hyvin ja tekee työtä, jolla on merkitys sekä tekijälleen että työpaikan menestykselle.

## Lähteet

Aho, M. & Ranki, S. (2018). Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin. Sitran selvityksiä 134.

Ahtiainen, L. (2019). Palkansaajien ammatillinen järjestäytyminen vuonna 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:10.

Alasoini, T. (2018). Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun: Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Työterveyslaitos. Juvenes Print, Tampere.

Alasoini, T. (2013). Työllistyvyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Järvensivu, A. (2013). Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. (2019). Pk-yritysbarometri. Kevät 2019. Suomen Yrittäjät.

Lyly-Yrjänäinen, M. & Maunu, T. (2019). Miten työelämässä olevat kehittävät osaamistaan? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2019. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Maunu, T. (2018). Näkyvätkö kasvaneet rekrytointivaikeudet ammattialojen kohtamattomuutena? Työpoliittinen aikakauskirja 3/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Milczarek, M. (2010). Workplace violence and harassment: a European picture. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work.

Ojala, S., Pyöriä, P., Järvinen, K.-M., Peutere, L., Lipiäinen, L. & Saari, T. (2017). Organisaation taloudellinen tilanne, oikeudenmukainen kohtelu ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus työpaikoilla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. (2014). Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 53/2014.

Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning. Journal of Workplace Learning 2017, Vol. 29, No. 3, 185–199.



Suomen virallinen tilasto (SVT): Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkojulkaisu].  
ISSN=1797-3589. 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 12.1.2018]. Saantitapa:  
[http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku\\_2017\\_2018-01-12\\_tie\\_001\\_fi.html?ad=notify](http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-01-12_tie_001_fi.html?ad=notify)

Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus [verkkojulkaisu].  
ISSN=1797-9471. Koulutuksen sisältö ja kustannukset 2015. Helsinki: Tilastokeskus  
[viitattu: 29.12.2017]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/cvts/2015/01/cvts\\_2015\\_01\\_2017-10-18\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/cvts/2015/01/cvts_2015_01_2017-10-18_tie_001_fi.html)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu].  
ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna  
2018. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 11.9.2019].  
Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti\\_2018\\_13\\_2019-04-11\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu].  
ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, 3 Työajat vuonna 2018. Helsinki:  
Tilastokeskus [viitattu: 11.9.2019].  
Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti\\_2018\\_13\\_2019-04-11\\_kat\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_003_fi.html)

Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilasto-  
keskus.

## Liite 1 Vuoden 2018 tutkimuksen toteuttaminen

Vuoden 2018 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1650 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 6.8.–1.10.2018. Otokseen poimittiin toukokuun 2018 työvoimatutkimuksen tietojen perusteella suomenkielisiä työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika oli vähintään kymmenen tuntia viikossa. Haastattelut kestivät keskimäärin 20 minuuttia ja vastausprosentti oli 79 prosenttia netto-otoksesta. Tilastokeskuksen haastattelijoiden antama palaute työolobarometrista ja haastattelujen sujumisesta oli valtaosin myönteistä.

Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Valtiosektorin palkansaajien ja alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa kuitenkin melko pieni, joten näiden kahden ryhmän tuloksissa on muita enemmän satunnaisvaihtelua. Vuoden 2018 tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen tietojen kanssa.

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1992, 1995, 2005, ja 2018 on kuvattu taulukossa 5. Väestön ikääntyminen näkyy palkansaajien joukossa. Koulutustaso on noussut. Ylempiä toimihenkilöitä on aiempaa enemmän ja työntekijäammateissa työskenteleviä on entistä vähemmän. Yksityisissä palveluissa työskentelevien osuus on noussut ja teollisuuden palkansaajien osuus on laskenut. Pitkän aikavälin muutokset työoloissa liittyvät myös näihin rakenteellisiin muutoksiin.

**Taulukko 5** Tietoja vuosien 1992, 1995, 2005 ja 2018 Työolobarometrien vastaajista

Taustamuuttajat	1992		1995		2005		2018	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1067	100 %	N=1245	100 %	N=1650	100 %
Sukupuoli								
miehet	433	49 %	523	49 %	585	47 %	831	50 %
naiset	447	51 %	544	51 %	660	53 %	819	50 %
Ikäryhmä								
18-24	67	8 %	73	7 %	99	8 %	103	6 %
25-34	231	26 %	270	27 %	252	20 %	317	19 %
35-44	287	33 %	341	29 %	310	25 %	435	26 %
45-54	229	26 %	296	29 %	378	30 %	429	26 %
55+	66	8 %	87	8 %	206	17 %	366	22 %
Koulutusaste								
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	223	18 %	138	8 %
keskiaste					563	45 %	706	43 %
alin korkea-aste					242	19 %	199	12 %
alempi korkeakoulu					93	7 %	313	19 %
ylempi korkeakoulu					113	9 %	272	16 %
tutkijakoulutus					11	1 %	22	1 %
Sosioekonominen asema								
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	206	19 %	298	24 %	518	31 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	412	39 %	517	42 %	644	39 %
työntekijät	364	41 %	407	38 %	428	34 %	456	28 %
tieto puuttuu	13	1 %	42	4 %	2	0 %	32	2 %
Sectori								
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	307	29 %	325	26 %	362	22 %
yksityiset palvelut	275	31 %	333	31 %	477	38 %	705	43 %
valtio	89	10 %	77	7 %	85	7 %	122	7 %
kunnat	216	25 %	287	27 %	327	26 %	408	25 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	63	6 %	31	2 %	53	3 %
Työpaikan koko								
1 - 9	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	275	22 %	344	21 %
10 - 49					491	39 %	700	42 %
50 - 200					245	20 %	347	21 %
200 +					224	18 %	253	15 %
tieto puuttuu					10	1 %	6	0 %

## Liite 2 Vuoden 2018 haastattelulomake

### TYÖOLOBAROMETRI 2018 (TB18)

puhelinhaastattelun paperilomakemalli

#### Nykyistä työpaikkaa koskevat kysymykset

**1. Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi. Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?**

- Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä tai toimipistettä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa, työmaata tms., jonka vastaaja itse mieltää työpaikakseen ja jonka toiminnasta hänellä on kokemusta.

- 1 1 – 4 henkilöä
- 2 5 – 9 henkilöä
- 3 10 – 19 henkilöä
- 4 20 – 29 henkilöä
- 5 30 – 49 henkilöä
- 6 50 – 99 henkilöä
- 7 100 – 199 henkilöä
- 8 200 – 249 henkilöä
- 9 250 – 499 henkilöä
- 10 500 – 999 henkilöä
- 11 1000 henkilöä tai enemmän

**2. Onko henkilöstön määrä työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:**

- 1 lisääntynyt
- 2 säilynyt ennallaan
- 3 vai vähentynyt?
- 4 Ei osaa sanoa

**3. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: käytetty vuokratyöntekijöitä?**

= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**4. a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

Jos 4a = kyllä:

**4. b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**5. a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

Jos 5a = kyllä:

**5. b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**6. a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

Jos 6a = kyllä:

**6. b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**7. Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä olet niistä. (M)**

- a. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden.
- b. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.
- c. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.
- d. Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.

**Oletko:**

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

**8. Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko sinun työpaikallasi pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:**

- a. työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin
  - b. työympäristön turvallisuuteen
  - c. osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen
- 1 paljon
  - 2 jossain määrin
  - 3 vain vähän
  - 4 vai ei lainkaan?

**9. Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat (M) omaan työpaikkaasi.**

- a. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.
- b. Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.
- c. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.
- d. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- e. Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti.
- f. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken.

**Sopiiko tämä työpaikkaasi:**

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 melko huonosti
- 4 vai erittäin huonosti?
- 5 Ei osaa sanoa

**10. Onko työpaikallasi muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?**

*Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne. Ei suomen romanit tai saamelaiset. Ei toisen polven maahanmuuttajat.*

- 1 kyllä
- 2 ei

**11. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:**

- a. ikään, erityisesti nuoriin?
  - b. ikään, erityisesti vanhoihin?
  - c. sukupuoleen, erityisesti naisiin?
  - d. sukupuoleen, erityisesti miehiin?
  - e. työsuhteen määräaikaaisuuteen?
  - f. työsuhteen osa-aikaaisuuteen?
  - g. siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?  
(g-kohta kysytään, jos K10=kyllä)
  - h. työntekijän terveydentilaan?
- 1 kyllä
  - 2 ei
  - 3 ei osaa sanoa

**12. Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä**

- a. työtoverien taholta
  - b. esimiesten taholta
  - c. asiakkaiden taholta
- 1 ei lainkaan
  - 2 joskus
  - 3 jatkuvasti?

- 13. a. Oletko havainnut työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?**

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja. Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.*

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

- 13. b. Oletko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?**

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja. Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.*

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

## Vastaajan oma tilanne ja työ

- 14. a. Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?**

- 1 kyllä > kysymys 15a
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

- 14. b. Entä kuulutko työttömyyskassaan?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

## INTRO. Seuraavaksi kysymyksiä työajan joustoista ja palkkauksesta.

- 15. a. Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?**

*Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.*

- 1 kyllä
- 2 ei > kysymys 16
- 3 ei osaa sanoa > kysymys 16



**15. b. Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**16. Voitko hoitaa omia tai perheesi asioita työajalla:**

- *asiat voivat liittyä vastaajaan itseensä tai tämän perheeseen*
- *asioiden hoitaminen voi tapahtua puhelimitse, netissä tai fyysisesti työpaikan ulkopuolella, jos voi hoitaa jollain (edes yhdellä) tavalla, vastataan sen mukaan*
- *ei tarkoiteta lakisääteisiä ruoka- tai kahvitaukoja tai lääkärissä käyntiä*
- 1 aina tarvittaessa
- 2 joskus
- 3 vai et lainkaan?

**17. Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**18. Onko palkkauksesi mielestäsi: (M)**

- 1 erittäin kannustava
- 2 melko kannustava
- 3 vain vähän kannustava
- 4 vai ei lainkaan kannustava?

**19. a. Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?**

- 1 kyllä
- 2 en > kysymys 21a

**19. b. Montako työpäivää?**

- *Kuukausi = 22 työpäivää*
- *Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta päiviksi*
- *(6 tuntia koulutusta = yksi päivä)*

**20. Millaisia taitoja opiskelit koulutuksessa. Opiskelitko:**

- a. tietotekniikkaa?
  - b. matematiikkaa?
  - c. viestintää?
  - d. kieliä?
  - e. johtamista?
  - f. myyntiä ja markkinointia?
  - g. vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja?
  - h. projektitaitoja?
  - i. tiettyyn ammattiin tai alaan liittyviä taitoja?
  - j. työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyviä taitoja?
  - k. jotakin muuta, mitä (K20k\_muu) \_\_\_\_\_?
- 1 kyllä
- 2 ei

**21. Entä oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:**

- a. opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?  
– *Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.*
  - b. opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?  
– *Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.*
  - c. opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?  
– *Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu.*
- 1 kyllä
- 2 ei

**22. Entä oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana pyrkinyt kehittämään ammattitaitoasi osallistumalla sivutoimisesti koulutukseen, jonka ajalta et ole saanut palkkaa?**

- *Kaikki sivutoiminen koulutus ammattitaidon kehittämiseksi*
  - *Jos on tai on ollut päätoiminen opiskelija, päätoimista opiskelua ei lasketa mukaan.*
  - *tarkoitetaan ammattitaitoa yleensä, ei vain päätoimisessa työssä tarvittavaa kouluttautumista.*
  - *esim. opiskelu yliopistossa / ammattikorkeakoulussa / ammattiopistossa työn ohella, iltakurssit kielten opiskeluun*
- 1 kyllä
- 2 en
- 3 ei osaa sanoa

**23. Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi siten, että voisit tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?**

- *Tässä on kyse kaikenlaisesta osaamisen kehittämisestä*
- *Työskentely tulevaisuudessa nykyisellä työpaikalla tai jossain uudessa työssä.*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 4 ei osaa sanoa

**24. Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot (M) mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?**

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot
- 4 ei osaa sanoa

**25. Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi:**

- a. kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?
  - b. kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?
- 1 kyllä
  - 2 ei
  - 3 ei osaa sanoa

**26. Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?**

- *Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa jokainen käyttäjä voi tuottaa sisältöjä.*
- *Käyttö nimenomaan työtarkoitukseen*
- *Tarkoitetaan kaikkia sosiaalisen median palveluita, muitakin kuin tässä mainittuja esimerkkejä*

- 1 kyllä
- 2 ei > kysymys 28
- 3 ei osaa sanoa > kysymys 28

**27. Käytätkö sosiaalista mediaa työssäsi seuraaviin tarkoituksiin:**

- a. Tiedon jakamiseen?
- b. Tiedon hankintaan ja uuden oppimiseen?
- c. Yhteistyösuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen?
- d. Tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen?
- e. Myyntiin tai markkinointiin?
- f. Asiakaspalveluun tai neuvontaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**28. Entä käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?**

- *esimerkiksi SharePoint, Lync*
- *pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti*
- *ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**29. Onko sinulle kuuluneita työtehtäviä siirtynyt koneiden, automaattien tai tietokoneiden tehtäväksi viimeisten kahden vuoden aikana:**

- *Esim. tietokone tai tietokoneohjelma, robotti, puhelinvastaaja, kauppojen automaattikassat, esitetyt lomakkeet, teollisessa työssä robotit*

- 1 paljon
- 2 jossain määrin
- 3 vai ei juuri lainkaan?

**30. Voitko vaikuttaa**

- a. siihen mitä työtehtäviisi kuuluu:
- b. työtahtiisi:
- c. siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):
- d. siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi:

- *tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa*

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vai et lainkaan?
- 5 Ei osaa sanoa

**31. Työskenteletkö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltasi?**

- *tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä*
- *työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa*
- *yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)*

- 1 kyllä
- 2 ei

**32. Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:**

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

**33. Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:**

- *etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla*
- *etätyöllä ei tarkoiteta ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa, esimerkiksi linja-autonkuljettaja tai asentaja.*

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

**34. Onko sinuun otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhösi liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:**

- *sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit*
- *henkilökohtainen yhteydenotto, joka vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti*
- *ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.*

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ei ollenkaan?

**35. Entä oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi:**

- *esim. lukenut tai kirjoittanut työsähköposteja tai -dokumentteja, ollut yhteydessä asiakkaisiin*
  - *ei tarkoiteta ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana*
  - *työajan ulkopuolella = työaikaa ei kirjata mihinkään, tekee töitä vapaa-ajallaan*
- 1 päivittäin
  - 2 viikoittain
  - 3 kuukausittain
  - 4 satunnaisesti
  - 5 vai et ollenkaan?

**36. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä: (M)**

- a. Koen työni fyysisesti raskaaksi.
- b. Koen työni henkisesti raskaaksi.

**Oletko:**

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

**37. a. Jos ajattelet nykyisen työsi ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykysi:**

**b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykysi:**

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 vai erittäin huono?
- 6 Ei osaa sanoa

**38. Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?**

- *Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.) Kuukausi=22 työpäivää*

## INTRO: Seuraavaksi kysyn mahdollisista muutoksista työssäsi.

### 39. a. Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana: (M)

#### a. sinut lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi:

- *Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.*

#### b. sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikastasi:

- *Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.*

#### c. sinut siirretään toisiin tehtäviin:

- *Myös lyhytaikaisissa työsuhteissa tehtävien vaihdot.*

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa

### 40. Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja (M) työkokemustasi vastaavaa työtä:

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei tällä hetkellä työssä

## INTRO: Seuraavat kysymykset koskevat työelämää yleisesti

### 41. Minkälaiseksi arvioit yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua. (M) Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä? *Tarkenna: jonkin verran vai paljon?*

- 1 paljon parempi
- 2 jonkin verran parempi
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompi
- 5 paljon huonompi
- 6 Ei osaa sanoa

**42. Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. (M) Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?**

- a. Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?
  - b. Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?
  - c. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?
  - d. Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?
- 1 selvästi parempaan suuntaan
  - 2 jonkin verran parempaan
  - 3 ennallaan
  - 4 jonkin verran huonompaan
  - 5 selvästi huonompaan suuntaan

### **Oman työpaikan taloudellinen tilanne**

**43. Entä jos ajattelet oman työpaikkasi taloudellista tilannetta, onko se (M) muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan? Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?**

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

**44. Tai jos ajattelet, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alasi (M) paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisit omalle työpaikallesi?**



## **INTRO: Lopuksi kysyisin muutaman kysymyksen työhösi liittyvästä toiminnasta.**

### **45. Kuinka usein työssäsi:**

- a. suunnittelet omaa toimintaasi ja aikataulujasi:
  - b. opastat ja neuvot muita:
    - *Yksittäisten henkilöiden tai ryhmien opastaminen ja neuvominen.*
  - c. ratkaiset uusia tai vaikeita työtilanteita tai tehtäviä, joissa hyvän ratkaisun miettimiseen menee vähintään 30 minuuttia:
    - *Tehtävät ja tilanteet, joihin ei ole valmiita ratkaisuja. Nämä voivat liittyä esimerkiksi töiden organisoimiseen tai monimutkaisiin, uusiin tai vaikeisiin työtehtäviin.*
- 1 päivittäin
  - 2 viikoittain
  - 3 kuukausittain
  - 4 satunnaisesti
  - 5 vai et ollenkaan?

### **46. Aivan lopuksi kysyisin vielä, oletko esimies- tai työnjohtotehtävissä?**

- 1 Kyllä
- 2 Ei

**Haastattelu päättyy nyt tähän. Kiitos antamistasi tiedoista!**

## Työolobarometri

Työolobarometri kuvaa palkansaajien näkemyksiä työstään ja työpaikastaan. Tulokset perustuvat puhelinhaastatteluihin, joissa kysytään muun muassa töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikoilla, työkyvystä ja terveydestä sekä työmarkkinanäkymistä. Barometri on tehty joka syksy vuodesta 1992 lähtien.

ISSN 1797-3554 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-327-454-9

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet